

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

RESOLUCIÓ de 12 de desembre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional. [2017/11493]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'administració de la generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional, suscrit a València el dia 24 de juliol de 2017, per les representacions de l'administració de la generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV), Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV) i Central Sindical Independent de Funcionaris (CSI-F) i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, d'acord amb allò que s'ha establiti per l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el reglament orgànic i funcional de la conselleria d'economia sostenible, sectors productius, comerç i treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, resol:

Primer

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

Segon

Disposar la publicació d'aquesta en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 12 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que posseeix la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional.

Reunides a València, el dia 24 de juliol de 2017, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), com a integrants de la CIVE, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional. [2017/11493]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la administración de la generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional, suscrito en Valencia el dia 24 de julio de 2017, por las representaciones de la administración de la generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO.PV) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI-F) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el reglamento orgánico y funcional de la conselleria de economía sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 12 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional

Reunidas en València, a 24 de julio de 2017, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO-PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Inde-

(CSI·F), per tenir la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i de conformitat amb el que estableix l'article 38.8 Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i també l'article 83.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2 *in fine* i article 4 del vigent conveni col·lectiu.

Manifesten:

El 12 de novembre de 2014, en el si d'aquesta Comissió, es va arribar a l'acord pel qual s'interpretava i desenrotllava l'article seté, punt 4, del vigent conveni col·lectiu sobre carrera professional horitzontal i evaluació de l'exercici. En aquest es va acordar l'adhesió al que estableix el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'evaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i també a les corresponents normes i mesures de desplegament de l'esmentat decret, en el marc del que estableix la normativa vigent, en interpretació i desplegament de l'article seté, punt 4, del II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració autonòmica.

Vist el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica l'esmentat Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8087, de 19 de juliol de 2017, les parts firmants

ACORDEN

Primer

Adherir-se al que estableix el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'evaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional, i també a les corresponents normes i mesures de desplegament de l'esmentat decret que es dicten en el marc del que estableix la normativa vigent.

Segon

Aquest acord serà aplicable al personal laboral fix gestionat per la direcció general competent en matèria de funció pública.

Tercer

Aquest acord entrarà en vigor el dia de la seua firma i es remetrà a l'oficina pública competent per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Per la Generalitat,

La directora general de Funció Pública i presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Per les organitzacions sindicals,

UGT-PV: Francisco Chapa Nebreda.

CCOO-PV: Vicente Soler Martínez.

CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

pendiente y de Funcionarios (CSI·F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), así como el artículo 83.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 *in fine* y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

Manifiestan:

El 12 de noviembre de 2014, en el seno de esta comisión, se alcanzó el acuerdo por el que se interpretaba y desarrollaba el artículo séptimo, punto 4, del vigente convenio colectivo, sobre carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño. En el mismo se acordó la adhesión a lo establecido en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como a las correspondientes normas y medidas de desarrollo de dicho decreto, en el marco de lo establecido en la normativa vigente, en interpretación y desarrollo del artículo séptimo, punto 4, del II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración autonómica.

Visto el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el citado decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8087, de 19 de julio de 2017, las partes firmantes

ACUERDAN:

Primer

Adherirse a lo establecido en el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional, así como a las correspondientes normas y medidas de desarrollo de dicho decreto que se dicten en el marco de lo establecido en la normativa vigente.

Segundo

El presente acuerdo será de aplicación al personal laboral fijo gestionado por la dirección general competente en materia de función pública.

Tercero

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y se remitirá a la oficina pública competente para su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Por la Generalitat,

La directora general de Función Pública i presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Por las organizaciones sindicales,

UGT-PV: Francisco Chapa Nebreda.

CCOO-PV: Vicente Soler Martínez.

CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

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

RESOLUCIÓ de 12 de desembre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional. [2017/11493]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'administració de la generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional, suscrit a València el dia 24 de juliol de 2017, per les representacions de l'administració de la generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV), Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV) i Central Sindical Independent de Funcionaris (CSI-F) i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, d'acord amb allò que s'ha establert per l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el reglament orgànic i funcional de la conselleria d'economia sostenible, sectors productius, comerç i treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, resol:

Primer

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

Segon

Disposar la publicació d'aquesta en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 12 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que posseeix la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, d'adhesió al Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional.

Reunides a València, el dia 24 de juliol de 2017, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), com a integrants de la CIVE, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional. [2017/11493]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la administración de la generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional, suscrito en Valencia el dia 24 de julio de 2017, por las representaciones de la administración de la generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO.PV) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI-F) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el reglamento orgánico y funcional de la conselleria de economía sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 12 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de adhesión al Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional

Reunidas en València, a 24 de julio de 2017, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO-PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Inde-

(CSI·F), per tenir la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i de conformitat amb el que estableix l'article 38.8 Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i també l'article 83.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2 *in fine* i article 4 del vigent conveni col·lectiu.

Manifesten:

El 12 de novembre de 2014, en el si d'aquesta Comissió, es va arribar a l'acord pel qual s'interpretava i desenrotllava l'article seté, punt 4, del vigent conveni col·lectiu sobre carrera professional horitzontal i evaluació de l'exercici. En aquest es va acordar l'adhesió al que estableix el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'evaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i també a les corresponents normes i mesures de desplegament de l'esmentat decret, en el marc del que estableix la normativa vigent, en interpretació i desplegament de l'article seté, punt 4, del II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració autonòmica.

Vist el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica l'esmentat Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8087, de 19 de juliol de 2017, les parts firmants

ACORDEN

Primer

Adherir-se al que estableix el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'evaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional, i també a les corresponents normes i mesures de desplegament de l'esmentat decret que es dicten en el marc del que estableix la normativa vigent.

Segon

Aquest acord serà aplicable al personal laboral fix gestionat per la direcció general competent en matèria de funció pública.

Tercer

Aquest acord entrarà en vigor el dia de la seua firma i es remetrà a l'oficina pública competent per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Per la Generalitat,

La directora general de Funció Pública i presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Per les organitzacions sindicals,

UGT-PV: Francisco Chapa Nebreda.

CCOO-PV: Vicente Soler Martínez.

CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

pendiente y de Funcionarios (CSI·F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), así como el artículo 83.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 *in fine* y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

Manifiestan:

El 12 de noviembre de 2014, en el seno de esta comisión, se alcanzó el acuerdo por el que se interpretaba y desarrollaba el artículo séptimo, punto 4, del vigente convenio colectivo, sobre carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño. En el mismo se acordó la adhesión a lo establecido en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como a las correspondientes normas y medidas de desarrollo de dicho decreto, en el marco de lo establecido en la normativa vigente, en interpretación y desarrollo del artículo séptimo, punto 4, del II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración autonómica.

Visto el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el citado decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8087, de 19 de julio de 2017, las partes firmantes

ACUERDAN:

Primer

Adherirse a lo establecido en el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional, así como a las correspondientes normas y medidas de desarrollo de dicho decreto que se dicten en el marco de lo establecido en la normativa vigente.

Segundo

El presente acuerdo será de aplicación al personal laboral fijo gestionado por la dirección general competente en materia de función pública.

Tercero

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y se remitirá a la oficina pública competente para su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Por la Generalitat,

La directora general de Función Pública i presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Por las organizaciones sindicales,

UGT-PV: Francisco Chapa Nebreda.

CCOO-PV: Vicente Soler Martínez.

CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

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

RESOLUCIÓ d'11 de desembre de 2017 de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual s'ordena la publicació de la dispositiva de la Sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem número 756/2017, de 4 d'octubre de 2017, recaiguda en el Recurs de cassació número 176/2016, interposat per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, contra la Sentència dictada per la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, de 26 de gener de 2016, que desestimava la pretensió exercitada en la demanda interposada per la Federació Agroalimentària de Comissions Obreres del País Valencià, i que estima, en part, anul·lant l'article 9 del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana. [2017/11814]

Vista la Sentència de la Sala del Social del Tribunal Suprem número 756/2017, de 4 d'octubre de 2017, recaiguda en el Recurs de cassació número 176/2016, interposat per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, contra la Sentència dictada per la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, de 26 de gener de 2016, en actuacions número 28/2015, que desestimava la pretensió exercitada en la demanda interposada per la Federació Agroalimentària de Comissions Obreres del País Valencià, i que estima en part, anul·lant l'article 9 del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, i de conformitat amb el que disposa l'article 166.3 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, resol:

Publicar, per mitjà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, a la dispositiva de la Sentència de la Sala del Social del Tribunal Suprem número 756/2017, de 4 d'octubre de 2017, en relació al Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, publicat en data 26 de maig de 2015, la part dispositiva de la qual literalment diu:

«1. Estimar en part el recurs de cassació interposat per la representació legal de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, contra la sentència dictada per la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia del País Valencià, de 26 de gener de 2016, en actuacions número 28/2015.

2. Anul·lar l'article 9 del Conveni col·lectiu impugnat en els particulars relatius al contracte per a obra o servei determinat.

3. Confirmar la resta de pronunciaments de la sentència recorreguda.

4. Sense costes.»

València, 11 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la publicación del fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 756/2017, de 4 de octubre de 2017, recaída en Recurso de casación número 176/2016, interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 26 de enero de 2016, que desestimaba la pretensión ejercitada en la demanda interpuesta por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valenciano, y que estima, en parte, anulando el artículo 9 del Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana. [2017/11814]

Vista la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 756/2017, de 4 de octubre de 2017, recaída en Recurso de casación número 176/2016, interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 26 de enero de 2016, en actuaciones número 28/2015, que desestimaba la pretensión ejercitada en la demanda interpuesta por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valenciano, que estima, en parte, anulando el artículo 9 del Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, resuelve:

Dar publicidad, mediante su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, al fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 756/2017, de fecha 4 de octubre de 2017, en relación al Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, publicado en fecha 26 de mayo de 2015, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«1. Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la representación legal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Valenciano, de fecha 26 de enero de 2016, en actuaciones número 28/2015.

2. Anular el artículo 9 del Convenio colectivo impugnado en los particulares relativos al contrato para obra o servicio determinado.

3. Confirmar el resto de pronunciamientos de la sentencia recurrida.

4. Sin costas.»

València, 11 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

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

RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord de modificació del text del Conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria xarcuteria de les províncies de Castelló i València, per haver-se observat un error en les taules salariais (80000385011999). [2017/12060]

Vista l'acta de l'acord de modificació del text del Conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria xarcuteria de les províncies de Castelló i València, per haver-se observat un error en les taules salariais, suscrit, de part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província i del Gremi de Castelló, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FeSMC i Federació de Serveis de CC.OO-PV, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 107/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i dipòsit de l'acord.

Segon

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

València, 18 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta d'esmena d'error del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria i xarcuteria per a les províncies de Castelló i València

A València a 10 de juliol de 2017, reunits d'una part la representació empresarial i d'una altra les representacions socials relacionades, amb motiu de la negociació del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria i xarcuteria de Castelló i València, ambdues parts

ACORDEN

Que observat un error en les taules publicades en l'annex I, annex II, annex III, annex IV, annex V i annex VI, d'aquest conveni, signat amb data 13 de gener de 2017, s'acorda modificar aquests, i sol·licitar la publicació de la correcció, autoritzant per a això a José Hernández Carrillo.

Pel Gremi de València,
M.^a Carmen Garrote Calvo
Per UGT,
Esteban Ramos Cano
Pel Gremi de Castelló,
José Hernández Carrillo
Per CCOO,
Salvador Mejías Sahagún

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, por haberse observado un error en las tablas salariales (80000385011999). [2017/12060]

Vista el acta del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, por haberse observado un error en las tablas salariales, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y Provincia y del Gremio de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FeSMC y Federación de Servicios de CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

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

Segundo

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

València, 18 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de subsanación de error del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería para las provincias de Catellón y Valencia

En València a 10 de julio de 2017, reunidos de una parte la representación empresarial y de otra las representaciones sociales relacionadas, con motivo de la negociación del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de Castellón y Valencia, ambas partes

ACUERDAN

Que observado un error en las tablas publicadas en el anexo I, anexo II, anexo III, anexo IV, anexo V y anexo VI, de dicho convenio, firmado con fecha 13 de enero de 2017, se acuerda modificar los mismos, y solicitar la publicación de la corrección, autorizando para ello a José Hernández Carrillo

Por el Gremio de Valencia,
M.^a Carmen Garrote Calvo
Por UGT,
Esteban Ramos Cano
Por el Gremio de Castellón,
José Hernández Carrillo
Por CCOO,
Salvador Mejías Sahagún

ANNEX I

Taules salarials 2017

Grup professional

Grup I	730,29 €
Grup II	760,18 €
Grup III	796,70 €
Grup IV	860,10 €
Annex II	

Complement assistencial consolidat

Grup professional

Grup I	42,24 €
Grup II	43,99 €
Grup III	46,11 €
Grup IV	49,79 €
Annex III	

Taules salarials 2018

Grup professional

Grup I	743,07 €
Grup II	773,49 €
Grup III	810,64 €
Grup IV	875,15 €
Annex IV	

Complement assistencial consolidat

Grup professional

Grup I	42,98 €
Grup II	44,76 €
Grup III	46,92 €
Grup IV	50,66 €
Annex V	

Taules salarials 2019

Grup professional

Grup I	756,07 €
Grup II	787,02 €
Grup III	824,83 €
Grup IV	890,47 €
Annex VI	

Complement assistencial consolidat

Grup professional

Grup I	43,73 €
Grup II	45,54 €
Grup III	47,74 €
Grup IV	51,54 €

ANEXO I

Tablas salariales 2017

Grupo profesional

Grupo I	730,29 €
Grupo II	760,18 €
Grupo III	796,70 €
Grupo IV	860,10 €
Anexo II	

Complemento asistencial consolidado

Grupo profesional

Grupo I	42,24 €
Grupo II	43,99 €
Grupo III	46,11 €
Grupo IV	49,79 €
Anexo III	

Tablas salariales 2018

Grupo profesional

Grupo I	743,07 €
Grupo II	773,49 €
Grupo III	810,64 €
Grupo IV	875,15 €
Anexo IV	

Complemento asistencial consolidado

Grupo profesional

Grupo I	42,98 €
Grupo II	44,76 €
Grupo III	46,92 €
Grupo IV	50,66 €
Anexo V	

Tablas salariales 2019

Grupo profesional

Grupo I	756,07 €
Grupo II	787,02 €
Grupo III	824,83 €
Grupo IV	890,47 €
Anexo VI	

Complemento asistencial consolidado

Grupo profesional

Grupo I	43,73 €
Grupo II	45,54 €
Grupo III	47,74 €
Grupo IV	51,54 €

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

RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió Paritaria del Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, sobre aplicació l'any 2018 de la jornada anual estableida en el text del conveni (codi: 80000535012002). [2017/12061]

Vista l'acta de l'acord sobre l'aplicació l'any 2018 de la jornada anual estableida en el Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del cement, suscrit per la Comissió Paritaria, la qual està integrada, de la part empresarial, per representants de l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, APECC i ANEFHOP, i de la part dels treballadors, pels sindicats UGT-FICA-PV i Federació de Construcció i Serveis de CC OO PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i dipòsit del text de l'acta.

Segon

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

València, 13 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la Comissió Mixta Paritaria del Conveni autonòmic del sector de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana

A València, sent les 13.00 hores del dia 20 d'octubre de 2017, es reuneixen en els locals de l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, ubicats al carrer Arquebisbe Fabián y Fero, 1, de València, prèviament citades, les representacions empresarials y sindicals legitimades per a aquest acte que s'indiquen tot seguit:

Representació empresarial

Per Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó:

José Luis Luján Roselló
Chelo Luján Lozano
Ernesto Morell Pons
Rafael Company Bosch
María Lladró Ortí

Per ANEFHOP:

José M.ª Carrau Criado
José Antonio Zapater

Per APECC:

David Ruiz Sánchez
Ramón Arenós Ripollés

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, sobre aplicación en el año 2018 de la jornada anual establecida en el texto del convenio (código: 80000535012002). [2017/12061]

Vista el acta del acuerdo sobre aplicación en el año 2018 de la jornada anual establecida en el Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, APECC y ANEFHOP, y de parte de los trabajadores, por los sindicatos UGT-FICA-PV y Federación de Construcción y Servicios de CC.OO. PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

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

Segundo

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

València, 13 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Autonómico del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana

En Valencia, siendo las 13.00 horas del día 20 de octubre de 2017, se reúnen en los locales de la Asociación Valenciana de Empreses de Prefabricados de Hormigón, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fero, 1, de Valencia, previamente citadas, las representaciones empresariales y sindicales legitimadas para este acto que se relacionan a continuación:

Representación empresarial

Por Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón:

José Luis Luján Roselló
Chelo Luján Lozano
Ernesto Morell Pons
Rafael Company Bosch
María Lladró Ortí

Por ANEFHOP:

José M.ª Carrau Criado
José Antonio Zapater

Por APECC:

David Ruiz Sánchez
Ramón Arenós Ripollés

Representació sindical

Per UGT-FICA-PV:
Guillermo Forment Artero
Juan José Escrig Gil
Emilio Espert Sánchez

Per Federació de Construcció i Serveis de CC OO:

Mariano Luján Novella
Atilano Escobar Iniesta
José Manuel Pérez Martínez
José Manuel Cabeza Gual
Pedro Almansa Santos

Elaborar el calendari laboral per a l'any 2018, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjudici del seu caràcter provisional a resultes de la jornada real per a 2018, que sorgirà de la negociació del conveni autonòmic de derivats del cement que succeïsca l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableida de 1.736 hores l'any 2018, acorden:

Primer

Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran estableir el calendari que liurement convinguen per a l'any 2018, les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a no laborables els dies següents, als efectes d'assegurar el compliment de l'esmentada jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En el cas que les festes locals coincidiren en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a no laborables, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al seu càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2018:

Província de Castelló
16 i 29 març
30 d'abril
2 de maig
8 d'octubre
2 de novembre
7, 24 i 31 de desembre

Província de València
20 i 29 de març
30 d'abril
8 d'octubre
2 de novembre
7, 24, 26 i 31 de desembre

Província d'Alacant
29 març
30 d'abril
8 d'octubre
2 de novembre
7, 24 i 31 de desembre

El dia anterior i posterior laborable a una de les dues festes locals de cada localitat.

Segon

Es faculta María Lladró Ortí, amb DNI número 79142175A, per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

I sense més assumptes a tractar, una vegada llegida la present acta i signada per un representant de cada organització, s'alça la sessió sent les 14.00 hores del dia indicat al principi.

Representación sindical

Por UGT-FICA-PV:
Guillermo Forment Artero
Juan José Escrig Gil
Emilio Espert Sánchez

Por Federación de Construcción y Servicios de CC.OO.:

Mariano Luján Novella
Atilano Escobar Iniesta
José Manuel Pérez Martínez
José Manuel Cabeza Gual
Pedro Almansa Santos

Elaborar el calendario laboral para el año 2018, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter provisional a resultas de la jornada real para 2018, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2018, acuerdan:

Primer

Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2018, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como no laborables, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2018:

Provincia de Castellón
16 y 29 marzo
30 de abril
2 de mayo
8 de octubre
2 de noviembre
7, 24 y 31 de diciembre

Provincia de Valencia
20 y 29 de marzo
30 de abril
8 de octubre
2 de noviembre
7, 24, 26 y 31 de diciembre

Provincia de Alicante
29 marzo
30 de abril
8 de octubre
2 de noviembre
7, 24 y 31 de diciembre

El día anterior y posterior laborable a una de las dos fiestas locales de cada localidad.

Segundo

Se faculta a María Lladró Ortí, con DNI número 79142175A, para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Y sin más asuntos que tratar, una vez leída la presente acta y firmada por un representante de cada organización, se levanta la sesión siendo las 14.00 horas del día al principio indicado.

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

RESOLUCIÓ de 31 d'octubre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana.
[2018/251]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana, signat per la comissió negociadora, la qual està integrada, d'una part, per la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei, i d'una altra, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT i per la Federació d'Indústria de CCOOPV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 31 d'octubre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Conveni col·lectiu d'estacions de servei
de la Comunitat Valenciana 2017-2018*

CAPÍTOL I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Parts atorgants del conveni

Són parts atorgants d'aquest conveni la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei, per la representació empresarial, la Federació de CCOO Indústria del País Valencià i la Federació Indústria, Construcció i Agro de la UGT (UGT-FICA-PV), per la representació de les organitzacions sindicals.

Les dues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per a negociar aquest conveni, al qual reconeixen expressament el caràcter de conveni estatutari i eficàcia general.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest conveni regula les condicions de treball entre les empreses dedicades a l'activitat d'explotació de les instal·lacions per a subministraments de carburants i combustibles líquids a vehicles i els treballadors d'aquestes.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, aparells assortidors o bases que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles; així com totes aquelles activitats necessàries o complementàries per a l'explotació del punt de venda, tals com el servei de greixatge; llavat, botigues amb bar o sense; cafeteria; botigues de conveniència, siga quin siga el volum de negoci

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana. [2018/251]

Visto el texto del convenio Colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y de otra por la Federación de industria, construcción y agro de la UGT y por la Federación de industria de CCOO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

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

Segundo

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

València, 31 de octubre de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Convenio colectivo de estaciones de servicio
de la Comunitat Valenciana 2017 al 2018*

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes otorgantes del convenio

Son partes otorgantes del presente convenio, por la representación empresarial, la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, y por la representación de las organizaciones sindicales, la Federación de CCOO Industria del País Valencià y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT-FICA-PV)

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos y los trabajadores de las mismas.

1. Se consideran empresas incluidas:

Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expenden al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como servicio de engrase; lavado, tiendas con o sin bar; cafetería; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volu-

i els articles expeditos en aquestes, tant els peribles com els no peribles; etc. La descripció efectuada és a títol il·lustratiu i no limitador.

2. Es consideren treballadors inclosos els que amb tal caràcter presten els serveis a les empreses indicades més amunt. Qualsevol dubte sobre noves activitats ha de ser sotmés al dictamen de la comissió paritaria.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni és aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, és a dir, a les províncies de Castelló, València i Alacant.

Article 4. Àmbit personal

Aquestes condicions de treball afecten tot el personal empleat de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial esmentats.

Aquest conveni no és aplicable a les persones l'activitat de les quals es limite de manera pura i simple a l'acompliment del càrrec de conseller en les empreses que tinguin la forma jurídica de societat ni a les que exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que s'han de regir per les seues normes específiques i per aquelles que els puguen ser aplicables en el futur.

Article 5. Àmbit temporal. Entrada en vigor, durada, pròrroga i denúncia

1. Àmbit temporal. Aquest conveni té una durada de dos anys, per tant, està vigent fins al 31 de desembre de 2018. Es prorrogarà a partir d'aquesta data d'any en any per reconducció tácita, llevat que hi haja denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes a la data de la finalització, i es mantindrà en vigor fins que siga substituït per un conveni nou.

2. Entrada en vigor. Independentment de la data de la publicació en el *Butlletí Oficial de la Comunitat Valenciana*, tindrà efectes des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, excepte en el previst per als efectes econòmics que s'ha de regir pel que es disposa en el capítol V (conformació de les taules salarials) per a calcular els salariis i tots els articles referits a complementos i plusos salarials, l'entrada en vigor dels quals és l'1 de gener de 2017.

3. Denúncia, revisió i pròrroga. La denúncia del conveni s'ha de comunicar per escrit i l'ha de dirigir la part legitimada denunciant a les altres parts atorgants d'aquest conveni i a l'autoritat laboral, almenys amb un mes d'antelació a la data en què concloga la vigència.

Una vegada denunciat el conveni, les parts legitimades per a negociar han de procedir a constituir en el termini màxim d'un mes la comissió negociadora i les dues parts han d'establir un calendari de negociació.

El termini màxim per a la negociació del conveni nou és de vint-i quatre mesos a comptar des de la data de pèrdua de la vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense que s'arriba a un acord, les parts intervenents en la negociació s'adhereixen i se sotmeten al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOGV en data 8 de juliol de 2010.

Article 6. Garanties personals

A excepció del previst en l'article 25 en relació amb el complement d'antiguitat, s'han de respectar totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen el pacte, enteses com a quantitats brutes i mantingudes estrictament *ad personam*.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni componen un tot orgànic i indivisible i han de ser considerades globalment a fi d'aplicar-les.

Article 8. Comissió paritaria

Es constitueix una comissió de caràcter paritari (empresaris i treballadors, composta per un màxim de dotze membres: sis membres de la Federació d'Estacions de Servei del Mediterrani, tres membres de la Federació d'Indústria de CCOO del PV i tres de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT, triats per les representacions

men de negocis y artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto lo perecederos como los no perecederos; etc., La descripción efectuada lo es a título ilustrativo y no limitativo.

2. Se consideran como trabajadores incluidos, los que con tal carácter prestan sus servicios en las empresas anteriormente indicadas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Artículo 4. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en todos los ámbitos funcional y territorial anteriores.

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal .Entrada en vigor, duración, prórroga y denuncia

1. Ámbito temporal. El presente convenio tendrá una duración de dos años, estando vigente por tanto hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose a partir de esta fecha de año en año por tacita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización, manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

2. Entrada en vigor. Independientemente de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* surtirá efectos desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo en lo previsto para los efectos económicos que se regirá por lo dispuesto en el capítulo V (conformación de las tablas salariales) para calcular los salarios y todos los artículos referido a complementos y pluses salariales, cuya entrada en vigor será el 1 de enero de 2017.

3. Denuncia, revisión y prórroga. La denuncia del convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, al menos con un mes de antelación a la fecha de conclusión de su vigencia.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el convenio procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de veinticuatro meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervenientes en la negociación se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

Artículo 6. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 25 relativo al complemento de antigüedad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad persona*.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8. Comisión paritaria

Se constituye una comisión de carácter paritario (empresarios y trabajadores compuesta por un máximo de doce miembros seis miembros de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, tres miembros de la Federación de Industria de CCOO del PV, y tres de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, elegidos por las

respectives independentment dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objectiu d'aquesta comissió és solucionar, amb caràcter previ i obligatori, qualsevol reclamació sobre la interpretació o exigència del que s'ha concertat en aquest conveni amb anterioritat a la presentació de demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguen imposades un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a aquesta comissió mixta, només és possible a través de les organitzacions signants d'aquest conveni. Per a qualsevol reclamació relacionada amb aquest, és obligatori el dictamen previ de la comissió paritària.

La comissió paritària s'ha de reunir quan ho sol·liciti alguna de les organitzacions signants d'aquest conveni i en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

Les funcions específiques de la comissió paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del conveni són les següents:

a) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu.

b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes al qual fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball al qual fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

d) En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni ha d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.

e) La conciliació facultativa que se sol·licie en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encarregades serà sumari; presentada la petició juntament amb tota la documentació que el peticionari considere aportar, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de set dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que convinga al seu dret i la decisió pertinent s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió en un termini no superior a set dies hàbils seguits del termini indicat, que serà vinculant a tots els efectes. En el supòsit que no s'aconsegueix l'accord per majoria dels seus membres, s'ha de traslladar, en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat, al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumeix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* en data 8 de juliol de 2010.

Pel que fa a les especialitats procedimentals referides en els apartats b i c d'aquest article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 32 d'aquest text.

Les dues parts designen com a domicilis els de les respectives seus socials, és a dir, carrer Gascó Oliag, 6, entresòl, plaça de Nàpols i Sicília, 5, i carrer Arquitecte Mora 7, tots situats a València.

CAPÍTOL II *Organització del treball*

Article 9. Organització del treball

La direcció i organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en aquest conveni i en les disposicions legals i vigents a aquest efecte.

L'objectiu de l'organització del treball és aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització óptima dels recursos humans i materials, i això serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

Sense minvar la facultat al·ludida en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, d'acord amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix aquest conveni.

Article 10. Noves tecnologies i formació

Quan a l'empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguen suposar per als treballadors una modificació substancial de les con-

respectivas representacions, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios.

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta Comisión Mixta, solo podrá hacerse a través de las Organizaciones firmantes del presente convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio serán las siguientes:

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

b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laude arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado, en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad, al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b) y c) del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente texto.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales, es decir, calle Gascón Oliag, 6, entresuelo, plaza de Nápoles y Sicilia, 5 y calle Arquitecto Mora 7, todas ellas en València.

CAPÍTULO II *Organización del trabajo*

Artículo 9. Organización del trabajo

La Dirección y Organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 10. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condi-

dicions de treball o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, cal comunicar-ho amb caràcter previ als representants dels treballadors en el termini suficient per a poder analitzar i preveure les conseqüències en relació amb: ocupació, salut laboral, prevenció de riscos, formació i organització del treball.

Així mateix, s'ha de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per al desenvolupament de la seua nova funció i subscriure qualsevol pla que siga necessari per a la integració i promoció professionals adequades.

CAPÍTOL III

Ingressos, contractació, ascensos i cessaments

Article 11. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als diversos col·lectius de treballadors.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni poden ser contractats per qualsevol de les modalitats reconegudes per la legislació vigent en cada moment.

Article 12. Període de prova

L'ingrés dels treballadors s'ha de considerar fet a títol de prova, durant un període que serà variable segons l'índole dels llocs que cal cobrir i que no podrà excedir del temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal administratiu: tres mesos.

Personal operari:

Especialista: tres mesos.

Aprendent: un mes.

Personal subalterno: dos mesos.

Només s'ha de considerar que el treballador està subjecte al període de prova si consta així per escrit.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador poden resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Si el treballador que es troba efectuant el període de prova no el supera, en les empreses en què hi haja representant dels treballadors la direcció està obligada a comunicar-li-ho per escrit.

Una vegada transcorregut el termini de prova, el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al conveni col·lectiu.

La situació d'incapacitat temporal siga per malaltia o accident interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 13. Contractació

Atesa la situació econòmica actual en el sector, a fi d'aconseguir més estabilitat en l'ocupació, s'acorda la possibilitat de concertar el contracte de treball eventual regulat en l'article 15.I.b del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, amb els límits següents:

I. La durada màxima d'aquest contracte ha de ser de dotze mesos dins d'un període de dihuit mesos.

En cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima indicada, es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte inicial i la pròrroga puguen superar el termini esmentat.

II. Per tant, al cap dels dotze mesos, ha de quedar com a fix de plantilla en cas que no es resolga el contracte.

III. En el cas d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat amb el que estableix l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze (12) dies de salari per cada any de servei.

ciones de trabajo o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función; subscribiendo cualesquier planes sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 11. Ingresos

Regla general. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de trabajadores.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, durante un período que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico Titulado: seis meses.

Personal Administrativo: tres meses.

Personal Operario:

Especialista: tres meses.

Aprendiz: un mes.

Personal Subalterno: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representante de los trabajadores, la Dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de Incapacidad Temporal sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el computo de este período, que se reanudaran a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 13. Contratación

Dada la actual situación económica en el sector, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la posibilidad de concertar el contrato de trabajo eventual regulado en el artículo 15.I.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, con los siguientes límites:

I. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga puedan superar el plazo referido

II. Por consiguiente, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

Article 14. Promoció i ascensos

Les places vacants que hi ha en l'empresa es proveiran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna d'acord amb els criteris que s'estableixen a continuació.

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol àmbit de l'estructura organitzativa de l'empresa, s'han d'ocupar per mitjà del sistema de lliure designació.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador, s'entenen com a llocs de treball que comporten funcions de confiança o de comandament els enquadrats en els grups de tècnics i d'encarregat general.

Per a la lliure designació l'empresa ha de valorar també el mèrit, la formació, la capacitat i l'experiència dels treballadors que hagen exercit llocs de treball similars, sense perjudici de la seua llibertat per a designar a personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball han de ser coberts mitjançant promoció interna dels treballadors que hagen exercit llocs de treball corresponents a àmbits professionals similars o inferiors als quals han de ser proveïts.

La promoció s'ha d'ajustar a criteris de formació, capacitat i experiència i ha de ser acordada per les empreses la celebració de les proves selectives corresponents de caràcter teòricopràctic.

Els ascensos s'entendran fets a prova i la promoció quedrà confirmada al cap de tres mesos. Si durant aquest termini es produeix la falta d'idoneitat del seleccionat, aquest ha de tornar al lloc de treball anterior i la vacant podrà ser ocupada per personal alié a l'empresa.

Article 15. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a comunicar-ho a aquesta i a complir els terminis de preavis següents:

Personal tècnic titulat: 2 mesos.

Personal administratiu: 1 mes.

La resta de personal: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavís amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la seua liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

L'empresa estarà obligada a liquidar, quan finalitze el termini, els conceptes fixos que puguen ser calculats en aquest moment.

CAPÍTOL IV

Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 16. Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional s'ha establit atenent els criteris que fixa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors per a l'existència del grup professional i pretén obtindre una estructura en la prestació dels serveis, sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i retribució justa que corresponga a cada treballador.

Els llocs de treball actuals s'han d'ajustar als grups establerts en aquest conveni.

Definició dels grups professionals

Article 17. Grup I. Personal tècnic titulat

Subgrup 1. Personal tècnic titulat o no titulat

Són aquells als qui, per al compliment de la seua funció, s'exigeix tindre un títol professional expedít per un centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per aquest, sempre que duguen a terme funcions pròpies dels títols professionals respectius.

Igualment pertanyen a aquest grup els qui no estan en possessió d'un títol acadèmic però tenen un nivell de coneixement i experiència en l'activitat de l'empresa similar al dels titulats i exerceixen funcions i treballs d'acord amb el nivell esmentat, utilitzant els mitjans ofimàtics i tècnics que li siguen facilitats per l'empresa.

De manera merament enunciativa, exerceix funcions amb comandament o sense, pròpies de la seua titulació o experiència en llocs que poden implicar responsabilitat sobre una unitat organitzativa.

Artículo 14. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen.

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comporten funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos de Técnicos y de Encargado general.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la experiencia de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

La promoción se ajustará a criterios de formación, capacidad y experiencia y se acordará por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los tres meses. Si durante este plazo se produjera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiéndose cubrir la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 15. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado: 2 meses.

Personal administrativo: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 16. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional y pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Definición de los grupos profesionales

Artículo 17. Grupo I. Personal técnico titulado

Subgrupo 1. Personal técnico titulado o no titulado

Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Igualmente pertenecen a este grupo quienes no estando en posesión de un título académico, tienen un nivel de conocimiento y experiencia en la actividad de la empresa similar a los titulados, y desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos y técnicos que le sean facilitados por la empresa.

A modo meramente enunciativo, desempeña funciones con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa.

Subgrup 2. Personal administratiu

Es considera personal administratiu el que en les diverses dependències de l'empresa exerceix funcions d'oficina, comptables o altres anàlogues, utilitzant per a això els equips necessaris per al tractament de la informació, siga en les unitats administratives de l'empresa o en altres àrees d'aquesta i poden exercir supervisió sobre l'execució de treballs d'altres persones.

1. Cap administratiu

És qui, proveït o no de poder, porta la responsabilitat directiva de l'oficina d'empresa. Depenen d'ell les diverses seccions administratives que coordina.

2. Oficial administratiu de primera

És qui, amb uns coneixements o experiència suficients, amb iniciativa i responsabilitat i seguint instruccions del cap administratiu, gerent o empresari, du a terme treballs tals com despatx de correspondència, comptabilitat, confecció de nòmines, liquidació d'assegurances i tots els treballs propis de l'oficina, i pot tindre personal administratiu de categoria inferior a les seues ordres.

3. Oficial administratiu de segona

És qui, amb coneixement i experiència suficients, du a terme operacions auxiliars de comptabilitat, organitza arxius, classifica la correspondència, com també qualsevol altra funció similar d'importància anàloga, amb iniciativa i responsabilitat restringida, seguint instruccions del cap o caps superiors i pot tindre personal administratiu de categoria inferior a les seues ordres.

4. Auxiliar administratiu

És l'empleat major de dihuit anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles. S'assimilen a aquesta categoria els mecanògrafs i telefonistes dels dos sexes.

5. Aspirant administratiu

És qui, amb edat compresa entre els setze i díhuit anys, treballa al mateix temps que s'instrueix en funcions peculiars d'oficina administrativa.

Article 18. Grup II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista:

1.1. Encarregat general d'estacions de servei

És l'empleat que té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diverses seccions, té sota el seu comandament tot el personal i està dotat d'iniciativa pròpia amb representació directa del gerent o del propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn

És el que dóna les ordres o instruccions de treball que rep de l'encarregat general, gerent o propietari. Té comandament sobre la resta del personal operari de l'estació, vigila els seus treballs, rep els subministraments de tota classe i du a terme la distribució d'aquests. A més, ha d'efectuar les mateixes funcions que estan encomanades als expendedors.

1.3. Mecànic especialista

És l'operari la missió del qual consisteix a reparar les averies que es produeixen en l'equip móbil de l'empresa, tals com camions, cotxes, motors, tractors, muntacàrregues, aparells assortidors i auxiliars, etc., i atendre'n el manteniment perquè sempre estiguin en perfecte estat de funcionament i conservació.

1.4. Expededor

És l'operari que efectua el subministrament i cobrament del combustible; du a terme les funcions necessàries per a la recepció de les cisternes de carburant i de mercaderies o productes, i també du a terme la seua col·locació en el lloc adequat o l'emmagatzematge segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els clients; efectua la prestació als clients de tots els serveis que l'empresa estableixrà en el centre de treball, inclosos els de botiga; du a terme les liquidacions de torn dins de la jornada de treball i aquelles altres comeses de conser-

Subgrupo 2. Personal administrativo.

Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

1. Jefe administrativo.

Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que coordina.

2. Oficial administrativo de primera.

Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del jefe administrativo, gerente o empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina; pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial administrativo de segunda.

Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquier otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del jefe o jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Auxiliar administrativo.

Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas de ambos sexos.

5. Aspirante administrativo.

Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Artículo 18. Grupo II. Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio.

Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.

1.2. Encargado de turno.

Es el que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del encargado general, Gerente o propietario. Tiene mando sobre el resto del personal operario de la estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos. Además, deberá realizar las mismas funciones que están encomendadas a los expendedores.

1.3. Mecánico especialista.

Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.4. Expendedor.

Es el operario que realiza el suministro y cobro del combustible; realiza las funciones necesarias para la recepción de las cubas de carburante y de mercancías o productos llevando a cabo su colocación en el lugar adecuado o su almacenamiento según proceda; atiende a las peticiones que requieran los clientes; lleva a efecto la prestación a los clientes de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conserva-

vació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció dels serveis i jardineria; llevat que es donen les condicions previstes en l'últim paràgraf d'aquest article.

1.5. Greixador

És qui efectua el greixatge dels vehicles que se li confien, mitjançant els aparells i dispositius adequats. S'encarrega també dels banys de petroli.

1.6. Muntador de pneumàtics

És qui efectua, a més de la reparació dels pneumàtics, el muntatge, l'encreuament, ratllada i equilibratge de les rodes, amb les màquines i dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprendents

Són els qui, al mateix temps que presten els seus serveis en formació i pràctiques, atenen el manteniment normal que requereixen els clients, com ara la neteja de parabrisa, verificació de la pressió dels pneumàtics i nivells d'aigua i aprenen l'ofici d'expenedor, sense que això implique disminució de les obligacions d'expendedor.

Els expenedors han de fer les tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen arribat a un acord que determine la manera i compensació en què es preste aquest servei.

Article 19. Grup III. Personal subalterno

Són els que exerceixen funcions per a les quals no es requereix més preparació que l'adquirida en les escoles d'ensenyament primari i que només tenen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda

Té a càrrec seu la vigilància dels locals i instal·lacions de l'empresa i cursa les comunicacions corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

És el subalterno encarregat de la neteja i higiene de les diferents dependències i serveis de l'empresa.

3. Auxiliars. Es consideren com a tals aquells que, sense ser fonamentals de l'activitat laboral afectada per aquest conveni, ni típics d'aquesta, utilitzen les empreses i formen part del seu personal.

Secció 2a

Article 20. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat es poden efectuar per:

A. Trasllat per sol·licitud de l'interessat:

És un requisit necessari l'acceptació prèvia per part de l'empresa i el sol·licitant no té dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

B. Trasllat efectuat per mutu acord entre l'empresa i el treballador:

Cal ajustar-se a les condicions pactades per escrit entre les dues parts.

C. Trasllat per necessitats del servei:

S'ha de tindre en compte, pel que fa als requisits, procediment i tràmits, el que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta:

L'empresari, sempre que ho concerten els permutants, —en atenció a les categories, les necessitats del servei, així com valorant l'aptitud d'aquests en les seues destinacions, com qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar— pot accedir a la permuta de treballadors.

Article 21. Canvi de centre de treball que no supose ni requerisca un canvi de domicili del treballador

L'empresa pot canviar de centre de treball els seus empleats, sempre que aquest canvi no supose ni requerisca un canvi de domicili del treballador.

ciación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de los servicios y jardinería; salvo que se den las condiciones previstas en el último párrafo del presente artículo.

1.5. Engrasador.

Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.

1.6. Montador de neumáticos.

Es el que realiza, además de la reparación de los neumáticos, su montaje, el cruce, rayado y equilibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

Subgrupo 2. Aprendices.

Son los que, a la par que prestan sus servicios en formación y prácticas, atienden al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de agua, aprenden el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones de expendedor.

Los expendedores deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el empresario y el trabajador hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

Artículo 19. Grupo III. Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando las partes correspondientes a las posibles incidencias.

2. Personal de limpieza.

Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.

3. Auxiliares. Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por este convenio, ni típicos de la misma, se utilizan por las empresas formando parte del personal de la misma.

Sección 2.^a

Artículo 20. Movilidad geográfica

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por:

A. Traslado por solicitud del interesado:

Será requisito necesario la previa aceptación por parte de la empresa y el solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

B. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Traslado por necesidades del servicio:

Se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

D. Permuta:

El empresario, siempre que lo concierten los propios permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de los mismos en sus destinos, como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de trabajadores.

Artículo 21. Cambio de centro de trabajo que no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador

La empresa podrá cambiar de centro de trabajo a sus empleados, siempre que este cambio no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador.

Es considera que no és necessari canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball al qual siga destinat no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa està obligada a notificar amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors i mitjançant escrit en què s'han d'especificar la data d'efectes del canvi, la durada aproximada, així com les causes que el motiven. El treballador ha de percebre, en compensació pel canvi, les quantitats indicades en l'article referent a dietes i quilometratge d'aquest conveni, mentre aquest continue vigent.

CAPÍTOL V *Política salarial*

Article 22. Estructura de les retribucions

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques que reben els treballadors en diners o en espècie, per la prestació dels serveis laborals per compte d'altre, de conformitat amb la classificació següent:

1. Conceptes salarials

A) Salari base

B) Complements salarials:

- Personals: plus d'antiguitat i complement d'antiguitat.
- De lloc de treball: plus d'expendedor i plus de reforç.
- De jornada: plus de nocturnitat, plus festius i diumenges i hores extraordinàries.
- Gratificacions extraordinàries.

2. Conceptes no salarials

Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social o assimilades a aquesta; les indemnitzacions, compensacions o avançaments per despeses que haja d'efectuar el treballador per a fer la seua activitat laboral, com ara roba de treball; plus de distància; despeses de viatge o locomoció, estada, etc., les indemnitzacions per cessament; desplaçaments; trasllats; suspensions o acomiadaments.

S'estableix igualment un model oficial de quitança, que figura com a annex II d'aquest conveni.

Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació en matèria retributiva.

Article 23. Pagament de salari

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent a la data de la meritació, per mitjà d'efectiu, xec, taló o transferència bancària.

Article 24. Salari base i revisió

Any 2017. Per al període comprès entre l'1 de gener de 2017 i el 31 de desembre de 2017, s'ha d'incrementar un 1,60 % la taula salarial del conveni vigent el 31 de desembre de 2016 i serà aplicable la taula salarial que figura en l'annex I d'aquest conveni.

Revisió salarial: en cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establegit per l'INE, registre el 31 de desembre de 2017 un increment respecte al 31 de desembre de 2016 superior a l'1,60 %, la diferència que resulte s'ha d'incrementar sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2017, als únics efectes que la quantitat actualitzada resultant servisca de base per a conformar la taula salarial que caldrà aplicar a partir de l'1 de gener de 2018, sense que la diferència per l'increment, que si és el cas puga resultar, supose la meritació o pagament d'endarreriments de cap classe.

Any 2018. Amb efectes des de l'1 de gener de 2018 i fins al 31 de desembre de 2018, la taula salarial que resulte definitiva el 31 de desembre de 2017 s'ha d'incrementar amb el percentatge que experimente l'Índex de Preus al Consum (IPC), en el conjunt nacional, el 31 de desembre de 2017, respecte al 31 de desembre de 2016, incrementat en el 0,1 %, la qual cosa es durà a terme tan prompte com l'Institut Nacional d'Estadística ho constate.

Revisió salarial: en cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establegit per l'INE, registre el 31 de desembre de 2018 un increment respecte al 31 de desembre de 2017 que siga superior a l'increment salarial efectuat l'any 2018, la diferència que puga resultar s'ha d'incrementar sobre la taula salarial vigent, en l'excés esmentat, únicament perquè servisca de base per a l'increment salarial de 2019, sense que la diferència per

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente convenio, mientras subsista el mismo.

CAPÍTULO V *Política salarial*

Artículo 22. Estructura de las retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas que reciben los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, con arreglo a la siguiente clasificación:

1. Conceptos salariales.

A) Salario Base

B) Complementos Salariales:

- Personales: Plus de Antigüedad y Complemento de Antigüedad.
- De puesto de Trabajo: Plus de Expendedor, Plus Refuerzo.
- De jornada: Plus de Nocturnidad, Plus festivos y domingos, horas extraordinarias.

– Gratificaciones Extraordinarias.

2. Conceptos no salariales.

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a esta; las indemnizaciones, compensaciones o suplidios por gastos que tuviera que realizar el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como prendas de trabajo; plus de distancia; gastos de viaje o locomoción, estancia etc., las indemnizaciones por cese; desplazamientos; traslados; suspensiones o despidos.

Se establece igualmente un modelo oficial de finiquito, que figura como Anexo II del presente convenio.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 23. Pago de salarios

El pago del salario se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante efectivo, cheque, talón o transferencia bancaria.

Artículo 24. Salario base y revisión

Año 2017. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, se incrementará en un 1,60% la tabla salarial del convenio, vigente al 31 de diciembre de 2016, siendo de aplicación la tabla salarial que figura en el Anexo I del presente convenio.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2017 un incremento, respecto a 31 de diciembre de 2016, superior a 1,60%, la diferencia que pueda resultar se incrementará sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2017, a los únicos efectos de que la cantidad actualizada resultante sirva de base para conformar la tabla salarial a aplicar a partir del 1 de enero de 2018, sin que la diferencia por el incremento, que en su caso pudiera resultar, suponga el devengo o pago de atrasos de clase alguna.

Año 2018. Con efectos desde el 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2018, la tabla salarial que resulte definitiva a 31 de diciembre de 2017 se incrementará en el porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC), en su conjunto nacional, a 31 de diciembre de 2017, respecto al 31 de diciembre de 2016, incrementado en el 0,1%, lo que se llevará a cabo tan pronto se constate por el Instituto Nacional de Estadística.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2018 un incremento, respecto a 31 de diciembre de 2017, superior al incremento salarial efectuado en el año 2018, la diferencia que pudiera resultar se incrementara sobre la tabla salarial vigente, en dicho exceso, única y exclusivamente para que sirva de base para el incremento salarial de

l'increment, que si és el cas puga resultar, supose la meritació o pagament d'endarreriments de cap classe.

Excepcions: durant tota la vigència del conveni no s'han d'incrementar ni revisar el complement d'antiguitat ni l'import dels capitals assegurats per invalidesa i mort (articles 25 i 44 del conveni).

Article 25. Complement d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 2015, es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat i van quedar com s'indica a continuació:

1r. A partir de l'1 de gener de 2015, els augmentos per any de servei s'han de meritar exclusivament per un quadrienni i cinc quinquennis.

2n. Pel quadrienni complit s'ha d'abonar la quantitat de 36,06 € i per cada quinquenni complit s'ha d'abonar la quantitat de 42,07 € mensuals.

Al quadrienni i als quinquennis, siga de nous treballadors o d'antics, que es complisquen amb posterioritat a l'1 de gener de 2015, se'ls ha d'aplicar l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

3r. Les quantitats que els treballadors cobren en concepte d'antiguitat (de conformitat amb el que estableix l'article 61 de l'ordenança laboral derogada), s'han d'integrar a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de «plus d'antiguitat» que ha de ser percebuda *ad personam* per cada treballador. Aquest plus salarial no és absorbible ni compensable.

4t. Com a situació jurídica individualitzada, als empleats que en el moment de la signatura d'aquest conveni tinguin en curs d'adquisició el primer bienni o el segon se'ls respectarà aquest dret, i una vegada consoliden els dos biennis passaran a regir-se pel que estableix aquest article. Per cada un dels biennis han de percebre la quantitat de 18,03 euros.

Article 26. Nocturnitat

S'estableix per a tots els treballadors un complement per a tot el personal que treballa entre les 22.00 i les 06.00 hores, així com per als que treballen de 23.00 a 07.00 hores. Aquest complement és:

– Durant l'any 2017: 9,96 €

La resta de treballadors el cobrarán en proporción al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturn.

Aquest complement s'ha d'abonar a tots els treballadors pertanyents a l'empresa per cada nit efectivament treballada.

Aquest complement s'ha d'abonar en quantia de 30,48 euros als treballadors la jornada dels quals coincideix amb la nit dels dies 24 o 31 de desembre (nit de Nadal o nit de Cap d'Any).

Article 27. Complement expendedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expendedor/venedor s'ha d'abonar a cada un dels treballadors d'aquesta categoria una quantitat anual, susceptible de prorratejar-se en dotze parts. L'import és:

– Durant l'any 2017: 578,51 €

Aquesta quantitat l'han de percebre tots els treballadors que facen les funcions d'expendedor perquè són responsables del maneig de diners en efectiu i/o de la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, s'han de mantindre a títol personal aquelles quantitats que perceberen els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de menyscapte de diners) i que superen el que s'ha pactat; quantitats que han de quedar congelades fins que no siguin superades per les acordades en aquest article.

Aquest concepte s'entén que és totalment independent dels incentius (comissions) per vendes que puguen haver pactat l'empresa i els treballadors.

Article 28. Plus de festius i diumenges

El treball que es fa en festius i diumenges s'ha de remunerar amb un plus per jornada treballada o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensacions que legalment són procedents. (Es consideren festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.) L'import és:

– Durant l'any 2017: 5,94 €

2019, sin que la diferencia por el incremento, que en su caso pudiera resultar, suponga el devengo o pago de atrasos de clase alguna.

Excepciones: Durante toda la vigencia del convenio no se incrementará, ni revisará el complemento de antigüedad, ni el importe de los capitales asegurados por invalidez y muerte. (art. 25 y 44 del convenio)

Artículo 25. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2015, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 2015, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio y cinco quinquenarios.

2.º Por el cuatrienio cumplido, se abonará la cantidad de 36,06€, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07€ mensuales.

Al cuatrienio y a los quinquenios, bien sea de nuevos o antiguos trabajadores, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 2015, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3.º Las cantidades que los trabajadores vengan cobrando en concepto de antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de «Plus de Antigüedad», que será percibida ad persona por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4.º Como situación jurídica individualizada, a los empleados que a la firma del presente convenio tuvieran en curso de adquisición, bien el primer bienio, bien el segundo, se les respetará este derecho y una vez consoliden los dos bienios pasaran a regirse por lo establecido en el presente artículo. Por cada uno de los bienios, percibirán la cantidad de 18,03 euros

Artículo 26. Nocturnidad

Se establece para todos los trabajadores, un complemento para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22.00 y las 06.00 horas, así como los que lo realicen de 23.00 a 07.00 horas. Este complemento consistirá:

– Durante el año 2017: 9,96€

El resto de trabajadores lo cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en lo que se denomina período nocturno.

Este complemento se abonará a todo trabajador perteneciente a la empresa por noche efectivamente trabajada.

Este complemento se abonará en cuantía de 30,48 euros, a los trabajadores cuya jornada coincida con la noche de los días 24 o 31 de diciembre (Nochebuena o Nochevieja).

Artículo 27. Complemento expendedor/vendedor

Como complemento derivado de la actividad de expendedor-vendedor, se abonará a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual, susceptible de prorrataarse por doceavas partes. Su importe consistirá en:

– Durante el año 2017: 578,51€

Esta cantidad la percibirán todos los trabajadores que realicen las funciones de Expendedores por ser responsables del manejo de dinero en efectivo y/o por la venta de mercaderías y custodia de bienes de la empresa.

No obstante, se mantendrán a título personal aquellas cantidades que percibieran los trabajadores por su responsabilidad en el manejo de dinero (anterior complemento de quebranto de moneda) y que superasen lo aquí pactado; cantidades que quedaran congeladas hasta que no sean superadas por las acordadas en este artículo.

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que pudieran existir pactados entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 28. Plus de festivos y domingos

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual). Su importe será:

– Durante el año 2017: 5,94€

Article 29. Plus de distància

S'ha d'abonar un plus de distància a aquells treballadors que entre el límit del nucli urbà de la seua població de residència i la ubicació de l'estació de servei tenen més de dos quilòmetres. Es fixa un import de 0,11 euros per quilòmetre i es té en compte que s'han de comptabilitzar tots els que hi ha de diferència.

Article 30. Pagues extraordinàries

Els treballadors han de percebre, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que s'han d'abonar respectivament:

1. Paga de març: s'ha d'abonar de l'1 al 30 de març.
2. Paga d'estiu: s'ha d'abonar de l'1 al 30 de juny.
3. Paga de Nadal: s'ha d'abonar de l'1 al 20 de desembre.

L'import de cada una d'aquestes pagues ha de ser de 30 dies de salari base de conveni més l'antiguitat.

Article 31. Plus reforç

L'empleat que, a petició de l'empresa, accepte voluntàriament efectuar la cobertura de l'absència justificada d'un company, ha de percebre un complement de 50,80 euros per torn complet efectuat i de 25,40 euros per mig torn o, si escau, ha de ser compensat amb un dia i mig de descans per cada dia treballat, tot i que s'han de respectar els acords que puga haver en aquesta matèria entre les empreses, si aquests són superiors. L'abonament d'aquestes quantitats s'ha d'efectuar mensualment

Article 32. Inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni

El que es disposa en aquest conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència.

Sense perjudici de l'anterior, quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es pot procedir, després d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del text esmentat, a implicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, que es troben desenvolupades o pactades en aquest i que afecten alguna de les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'ha d'entendre que la disminució és persistente si es produeix durant dos trimestres consecutius respecte al mateix període de l'any anterior.

S'entén que hi concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes expressat en el segon paràgraf d'aquest article, en cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta s'ha d'entendre atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de l'empresa, triats d'acord amb el que preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, aquest ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables

Artículo 29. Plus de distancia

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre el límite del caso urbano de su población de residencia, y la ubicación de la Estación de Servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,11 euros por kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán respectivamente:

1. Paga de marzo: Se abonará del 1 al 30 de marzo.
2. Paga de verano: Se abonará del 1 al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: Se abonará del 1 al 20 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base de convenio, más antigüedad.

Artículo 31. Plus refuerzo

El empleado que, a petición de la empresa, voluntariamente acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un compañero, percibirá un complemento de 50,80 euros por turno completo realizado y de 25,40 euros por medio turno, o en su caso se le compensara con un día y medio de descanso por cada día trabajado, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuará mensualmente.

Artículo 32. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a implicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio Colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplica-

en l'empresa i la seu durada, que no es pot prologar més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que té un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar del dia en què la discrepancia siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no arriba a un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts poden recórrer, si ho fan constar així a la comissió paritària del conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, sotmetre-les a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. La comissió paritària, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, ha de remetre les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL, procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOGV en data 8/7/2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

CAPÍTOL VI

Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacances

Article 33. Jornada de treball

1. La jornada laboral anual màxima de treball efectiu ha de ser de 1.776 hores, repartides com a màxim en 250 dies de treball a l'any.
2. La jornada diària de treball (a temps complet) no pot ser inferior a 7 hores ni superior a 9 hores i s'han de respectar en tot cas els descansos mínims entre jornades.
3. La jornada pactada en aquest conveni no pot ser partida excepte acord exprés entre empresa i treballador.
4. L'empresa ha de decidir l'elecció d'un horari o un altre.
5. El calendari laboral s'ha de fixar de comú acord entre empresa i treballadors i en aquest s'ha de preveure la jornada diària, setmanal, vacances i quadrants anuals.
6. Amb aquest fi s'ha d'establir un calendari de manera que un treballador no treballe més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Les empreses afectades per aquest conveni poden establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en el 10 % de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei i el treballador ha de conéixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

Article 35. Horari del personal administratiu

El personal administratiu ha de tindre dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08.00 h a 15.00 h, les dues inclusivament, durant el període comprés entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

No és obligatori per a les empreses concedir aquestes setmanes de jornada intensiva simultàniament a tota la plantilla de personal administratiu.

Quan concorreguen circumstàncies especials de força major, les empreses poden adaptar els seus horaris de mutu acord amb els treballadors.

Així mateix, s'han de respectar els pactes existents o futurs en aquesta matèria entre treballador i empresari.

Tot el que estableix aquest article en matèria de jornada intensiva és aplicable únicament al personal administratiu de les estacions de servei.

Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada diària continuada excedisca les 6 hores, s'estableix durant aquesta un descans de quinze minuts que s'ha de considerar com a temps de treball efectiu i que s'ha de gaudir fora de les hores de més activitat.

bles en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOGV de fecha 8.7.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 33. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral anual máxima de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, repartidas como máximo en 250 días de trabajo al año.
2. La jornada diaria de trabajo (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9 horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas.
3. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.
4. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.
5. El Calendario Laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, donde se contemple la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.
6. A este fin se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria

Las empresas afectadas por este convenio podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 35. Horario del personal administrativo

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 h a 15.00 h. ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.

Cuando concurran circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva, es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de las Estaciones de Servicio.

Artículo 36. Descanso en jornada continuada

Cuando la jornada diaria continuada excede de 6 horas, se establece durante la misma un descanso de quince minutos, el cual se considerará como tiempo de trabajo efectivo, y que se deberá disfrutar fuera de las horas de mayor actividad.

Article 37. Vacances

Les vacances han de ser de trenta dies naturals i s'han de prendre per torns rotatius.

Les vacances s'han de poder gaudir durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives i en règim normal preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Les empreses han de determinar el calendari de vacances en els primers mesos de l'any, o bé en els dos últims mesos de l'any anterior, de comú acord amb els treballadors.

En cas que el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal, per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf següent, que impossibilita al treballador gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural al qual corresponen, el treballador pot fer-ho una vegada finalitza la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de dihuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís, que per aplicació d'aquest precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió encara que haja acabat l'any natural al qual correspon.

Article 38. Hores extraordinàries

Han de tindre la consideració d'hores extraordinàries les que excepcionen de la jornada ordinària de treball, siga en còmput diari, setmanal o anual.

Les parts signants d'aquest conveni creuen convenient establir limitacions pel que fa a treballar hores extraordinàries, per tant:

- Les hores extraordinàries habituals se suprimeixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals s'han de fer amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major s'han de fer de manera obligatòria.

S'han d'entendre com a hores extraordinàries estructurals aquelles que es fan per a atendre períodes punta de producció, ausències imprevistes, canvis de torn o de manteniment.

El valor de l'hora extraordinària s'ha d'incrementar un 50 % respecte a l'hora ordinària, tant si s'abona econòmicament com si es compensa amb períodes de descans, que s'han de gaudir, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des que es van efectuar les hores esmentades.

CAPÍTOL VII

Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquella en la qual radique el seu centre de treball, han de percebre una dieta la quantia de la qual ha de ser de 12,73 € durant l'any 2017 si fan una menjada fora i pernocten al seu domicili, i una quantitat de 25,48 € durant l'any 2017 si fan dues menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitza el seu vehicle se li ha d'abonar la quantitat de 0,23 euros per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplace.

Si el desplaçament s'efectua per mitjà de transport públic, el treballador ha de justificar la quantitat abonada, l'import de la qual li ha de ser satisfet per l'empresa.

Article 40. Permis per maternitat

Els treballadors i treballadores han de tindre els drets reconeguts per la llei en aquesta matèria. En cas que demane una excedència per un termini màxim de tres anys, ha de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació a la data de la finalització d'aquesta i l'empresa ha d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la seua concessió.

Artículo 37. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año por cuestiones técnicas, organizativas o productivas y en régimen normal preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las empresas determinarán el calendario de vacaciones en los primeros meses del año, o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de Horas Extraordinarias se refiere, por lo que:

- Las horas extraordinarias habituales, se suprime totalmente.
- Las horas extraordinarias estructurales, se realizarán con carácter voluntario.
- Las horas extraordinarias de fuerza mayor, serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

El valor de la Hora Extraordinaria se verá incrementado en un 50% respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente, como si se compensa con períodos de descanso, debiéndose disfrutar estos, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 39. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía será de 12,73€ durante el año 2017, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 25,48€ durante el año 2017, cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonara, la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

Si el desplazamiento se efectúa por medio del transporte público, el trabajador deberá justificar la cantidad abonada, cuyo importe le será satisfecho por la empresa.

Artículo 40. Permiso por maternidad

Los/las trabajadores/as, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Article 41. Permisos

1. Retribuïts: el treballador o la treballadora, si avisa amb l'antelació que siga possible i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se del treball amb dret a la remuneració per algun dels motius i durant el temps màxim que s'exposen a continuació:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment.

B) Quatre dies, per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al tercer grau d'affinitat o consanguinitat. Quan el treballador o la treballadora necessite fer algun desplaçament a aquest efecte a una localitat diferent d'aquella on té la residència habitual que diste almenys 150 km, s'ha d'ampliar amb un dia més, i un dia més si el desplaçament és superior a 350 km, i un altre dia més si el desplaçament és superior a 450 km.

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

D) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

E) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats i pot ser un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

F) Pel temps indispensable i necessari per a acudir a consulta mèdica, sempre que es justifique adequadament.

G) Un dia laborable dins de l'any natural de descans per a tots els treballadors afectats per aquest conveni, que ha de gaudir amb l'accord previ entre l'empresa i el treballador i que ha de ser preferentment en període vacacional, Nadal i Setmana Santa, tenint en compte les exigències productives, tècniques i organitzatives.

H) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència al treball que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora en la jornada amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes per acord amb l'empresari i s'ha de respectar, en tot cas, l'establít en aquella.

Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballen.

I) Qui per raons de guarda legal tinga a càrrec seu un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisa una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una octava part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

J) Per a fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

K) Pel temps indispensable per a dur a terme exàmens prenatais i tècniques de preparació per al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fi d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

2. No retribuïts: sense perjudici del que disposa l'apartat anterior d'aquest article, en els casos previstos en l'apartat B d'aquest, el treballador o la treballadora té dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que s'ha d'ampliar a quatre dies, també sense remuneració, en cas d'haver-se de desplaçar el treballador o la treballadora, a aquest efecte, a una localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual.

Article 42. Excedències

1. Excedència voluntària. El treballador o la treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret al fet que se li reconega la possibilitat de demanar excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i de no més de cinc anys.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador o la treballadora ha de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

L'excedència voluntària s'ha d'entendre sempre concedida sense dret a percebre retribució alguna de l'empresa ni s'ha de computar a cap efecte.

El temps d'excedència no pot ser utilitzat per a prestar servei en una empresa similar o que implique concorrència. En cas d'incompliment

Artículo 41. Permisos

1. Retribuidos: el trabajador/a, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente.

B) Cuatro días, por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando el trabajador/a necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km. Se ampliará en un día más, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

E) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

F) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, siempre que se justifique adecuadamente.

G) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, que disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

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

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido en aquella.

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

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

J) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente».

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. No retribuidos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador/a tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador/a al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual

Artículo 42. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumpli-

d'aquesta norma, s'entén que es rescindeix voluntàriament el contracte laboral amb tots els seus drets.

La reincorporació ha de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data de la finalització del gaudi de l'excedència. Si la sol·licitud s'insta abans que transcörrega el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador o de la treballadora ha de ser automàtica amb tots els drets reconeguts a la iniciació d'aquesta, siga en l'antiga categoria o similar, si hi ha una vacant, o siga en un lloc de categoria inferior fins que aquesta es produïsca. Si la reincorporació se sol·licita una vegada transcorregut el primer any, el treballador o la treballadora només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual categoria o similar a la seu que hi haja o es produïsca en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, aquesta ha de determinar al seu reingrés si el treballador o la treballadora torna a ocupar el lloc que tenia confiat amb anterioritat a l'excedència o si li n'adjudica un altre diferent.

La petició d'excedència ha de ser formulada per escrit i ha de ser resolta dins dels trenta dies a partir de la seu presentació i s'atendrà dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servei.

En cap cas el nombre d'excedents pot sobrepassar el 5 % de la plantilla de cada centre de treball i es computaran les fraccions per unitat. En empreses de fins a 50 treballadors es poden acollir a l'excedència tres persones com a màxim.

En el supòsit de tancament de l'empresa, aquesta està obligada a telefonar a tots els treballadors que estiguin en situació d'excedència perquè es reincorporen als seus llocs de treball.

2. Excedència per atenció a fills. Els treballadors han de tindre dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a l'atenció cada fill, tant quan el fill siga per naturalesa com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per atenció d'un familiar. Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per a l'atenció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puga valer per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos treballadors o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si és el cas, es gaudexi.

El període en què el treballador o la treballadora estiga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o la treballadora ha de tindre dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals han de ser convocats per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador o treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'ha d'estendre fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta d'una família de categoria especial.

CAPÍTOL VIII *Condicions socials*

Article 43. Roba de treball

Les empreses estan obligades a proporcionar roba de treball als treballadors en el nombre i la forma següents:

miento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador/a será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el trabajador/a solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

En los puestos de libre designación de la empresa, esta determinará a su reingreso, si el trabajador/a vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiendo dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores/as, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todos los trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia por cuidado de un familiar. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII *Condiciones sociales*

Artículo 43. Prendas de trabajo

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

- Dos uniformes d'estiu i dos d'hivern.
- Dos parells de sabates anuals.
- Una peça d'abrigar cada dos anys.

En els centres de treball que no tinguin marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors o treballadores que presten serveis en l'exterior de roba impermeable.

La roba de treball serà dús individual i s'ha de considerar pertanyent a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps indicats, i ha de ser utilitzada exclusivament per al servei de l'empresa.

Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant la vigència del conveni, les pòlies de les assegurances d'accidents ja contractades o que contracten les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, han de garantir, en cas de mort, 24.555,90 euros, i en cas d'invalidesa, 26.602,22 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident en ocasió o com a conseqüència del treball s'han de cobrir d'acord amb el desglossament següent:

Primer: mort, 24.555,90 euros.

Segon: gran invalidesa, 26.602,22 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.602,22 euros.

Quart: invalidesa total que incapacite per a l'exercici del treball habitual, 26.602,22 euros.

Producida la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa ha de facilitar-ne una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

Article 45. Seguretat Social

En els casos d'incapacitat temporal per al treball motivada per un accident, les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a completar les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar a l'import del salari real del treballador que siga baixa per aquest motiu.

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia amb hospitalització, les empreses complementaran fins al 100 % durant els quinze primers dies de l'hospitalització.

Article 46. Pluriocupació

Els signants d'aquest conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general.

En aquest sentit, les empreses no duran a terme contractacions de treball a persones que estiguin contractades a jornada completa en una altra empresa. Si que podran fer-ho, no obstant això, quan la contracció s'efectue en jornada a temps parcial, sempre que en conjunt no supere la jornada ordinària de treball.

Article 47. Cursos de formació professional i comité paritari

1. Les parts signants d'aquest conveni s'adhereixen a l'accord nacional de formació contínua que estiga en vigor durant la vigència d'aquest conveni, suscrit per les confederacions empresarials i sindicals, així com, si escau, als possibles acords a què s'arribe en la Comissió Paritaria de Formació Professional Contínua per al sector d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumiran a càrec seu el 50 % de l'import del temps que els seus treballadors o treballadores dediquen a formació contínua, així com l'import de les despeses i de les dietes, si escau.

2. Les empreses poden organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi d'aconseguir la seua promoció professional, d'acord amb les últimes disposicions en matèria formativa.

3. S'ha de constituir un comité paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors l'objectiu dels quals serà elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Han de ser funcions d'aquest comité paritari:

a) Efectuar per si mateix, o per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector d'estacions de servei i les qualificacions corresponents.

- Dos uniformes de verano y dos de invierno.
- Dos pares de zapatos anuales.
- Una prenda de abrigo cada dos años.

En los Centros de Trabajo que no cuenten con marquesinas protectoras para la lluvia, se dotará a los trabajadores que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte

Durante la vigencia del convenio las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.555,90 euros, y en caso de invalidez: 26.602,22 euros.

Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

Primer: muerte, 24.555,90 euros.

Segundo: gran invalidez, 26.602,22 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.602,22 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual, 26.602,22 euros.

Producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador en el plazo de dos meses.

Artículo 45. Seguridad social

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Artículo 46. Pluriempleo

Los firmantes del presente convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que están contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 47. Cursos de formación profesional y Comité Paritario

1. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, que esté en vigor durante la vigencia de este convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, así como, en su caso, a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana.

Las empresas asumirán a su cargo el 50% del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a dicha formación continua, así como de los gastos y de las dietas, en su caso.

2. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proposar i executar accions formatives en les diverses modalitats i nivells, siga amb programes que es puguen impartir en els centres de formació d'empresa o els que es puguen constituir en el futur, així com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats pels organismes competents.

c) Col·laborar segons les pròpies possibilitats, o per mitjà d'entitats especialitzades, en el diagnòstic i disseny de programes puntuals de formació d'empresa, tenint en compte les especificacions genèriques o individuals dels treballadors o treballadores afectats.

d) Coordinar i fer el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes que siguen rebuts per les empreses en el marc dels acords signats en l'àmbit sectorial o d'empreses.

e) Avaluat de manera continuada totes les actuacions empreses, a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

4. Formació. Les organitzacions signants del conveni subscriuen en tots els termes el III Acord nacional de formació contínua en els àmbits funcional i territorial del conveni esmentat com a millor manera d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promoguen en el sector.

També, en els termes del III Acord nacional de formació contínua, constitueixen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua, que estarà constituïda per huit membres, quatre representants de les empreses i quatre representants en total a distribuir entre UGT i CCOO.

Article 48. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions signants d'aquest conveni han de garantir el dret d'igualtat i no-discriminació i han de difondre la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral, en què es reconeixen els drets que s'indiquen a continuació:

- Permisos retribuïts.
- Reducció de jornades per permisos laborals.
- Excedències per atenció de familiars.
- Suspensió amb reserva del lloc de treball.
- Suspensió amb reserva del lloc de treball en els casos de risc per a l'embaràs.
- Extinció del contracte de treball.
- Protecció a la maternitat.
- Naixement de fills prematurs que requerisquen hospitalització.

– Vacances: si les vacances programades prèviament coincideixen amb el descans per maternitat, s'ha de canviar la data i de mutu acord s'ha de fixar la data de gaudi en altres dates durant l'any natural, i si no és possible, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al qual correspon.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

Article 49. Drets sindicals

Els treballadors o treballadores tindran dret a triar un representant per estació de servei sempre que la plantilla d'aquesta tinga entre sis i deu treballadors o treballadores, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent. Els delegats de personal i membres del comité d'empresa podran acumular en un d'ells les hores sindicals dels altres, però ho han de comunicar prèviament a l'empresa. L'acumulació de les hores s'ha de fer per anys.

Les empreses afectades per aquest conveni reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i la substancialitat de les relacions laborals les centrals sindicals implantades. Als efectes previstos en el conveni, les empreses afectades per aquest han de respectar el dret de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement i a no discriminari i fer dependre l'ocupació del treballador a la condició que no s'affilie o renunci a la seua afiliació sindical.

Es concedeixen les hores necessàries per als delegats i membres del comité d'empresa a l'efecte de la negociació col·lectiva.

Les centrals sindicals signants han de donar a conéixer a la representació legal de la part econòmica els representants provincials d'aquestes centrals, els quals tindran un crèdit de 30 hores mensuals

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro puedan constituirse, así como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por los organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresa, teniendo en cuenta las especificaciones genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o de empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las actuaciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades, y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

4. Formación. Las organizaciones firmantes del convenio suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector.

También, en los términos de dicho III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes en total a distribuir entre UGT y CCOO.

Artículo 48. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

- Permisos retribuidos.
- Reducción de jornadas por permisos laborales.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.

– Vacaciones: De coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiará la fecha y de mutuo acuerdo se fijará la fecha de disfrute en otras fechas dentro del año natural y si no fuera posible, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

Artículo 49. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de esta cuente entre seis y diez trabajadores, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa podrán acumular en uno de ellos las horas sindicales de los demás, debiendo comunicarlo previamente a la empresa. La acumulación de las horas deberá hacerse por años.

Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y substancialización de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los delegados y miembros del comité de empresa a los efectos de la negociación colectiva.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a la representación legal de la parte económica, los representantes provinciales de dichas centrales, los cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales

per a la seua activitat sindical dedicada a l'administració del conveni, independentment de les hores sindicals a què tinguen dret els delegats de personal o membres del comité d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals l'ha de fer efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei.

CAPÍTOL X *Prevenció de riscos laborals*

Article 50. Seguretat i higiene

En les estacions de servei s'ha de triar un delegat de prevenció d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals. La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, ha de ser efectuada pels representants dels treballadors i treballadores d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a dur a terme aquestes funcions, han de disposar del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors i treballadores.

Com a mínim s'ha de fer una revisió mèdica anual a tots els treballadors i treballadores de cada estació de servei, amb ànalisi de plom en la sang i reacció de les noves gasolines i productes carburants, així com aquelles proves específiques que es determinen necessàries en lesavaluacions de riscos, sempre que el treballador ho sol·liciti o done la seua autorització.

S'ha de crear una comissió de salut laboral la composició de la qual ha de ser paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors i treballadores s'ha de mantindre l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servei i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La comissió no ha d'excedir els huit membres, quatre d'ells com a representants dels treballadors i treballadores, quatre com a representants de les empreses, i un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

Les dues representacions es comprometen a mantindre reunions periòdiques trimestrals, prèvia convocatòria de qualsevol de les parts amb quinze dies d'antelació.

Les funcions bàsiques de la comissió de salut laboral tindran com a objectius prioritaris:

1. Promoure l'observança de les disposicions legals vigents per a la prevenció dels riscos professionals en les estacions de servei.
2. Prestar assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que atempten contra la integritat física i salut dels treballadors i treballadores.
3. Donar a conéixer les normes i procediments que en matèria de seguretat i higiene dicten els organismes especialitzats en aquesta matèria.
4. Ser informat sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que s'efectuen en aquest sector.

Article 51. Penositat

Els treballs de neteja en l'interior dels tancs, calderes o depòsits, dedicats a l'emmagatzematge de carburants, no podrán ser exercits per personal inclòs en aquest conveni col·lectiu, a excepció de la neteja d'arquetes.

En compliment del deure de coordinació d'activitats preventives, les empreses vigilaran que les encarregades de fer aquests treballs ho facen amb les condicions de seguretat adequades.

Article 52. Salut laboral

L'empresa ha de proporcionar al treballador o a la treballadora tots els equips de protecció individual que siguin necessaris i adequats per a garantir la seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

Article 53. Seguretat en les estacions de servei i establiments de venda de carburant al detall o qualsevol altra modalitat

S'acorda l'aplicació gradual de les següents mesures de seguretat a les estacions de servei i als establiments de venda de carburant, tant si és al detall, com si ho és per qualsevol altra modalitat:

para su actividad sindical, que dedicaran a la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

El cost económico de las horas sindicales, deberá hacerlo efectivo la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio.

CAPÍTULO X *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 50. Seguridad e higiene

En las estaciones de servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La designación de los delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de estas funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de cada estación de Servicio, con análisis de plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes, así como aquellas pruebas específicas que se determinen necesarias en las evaluaciones de riesgos, siempre que el trabajador lo solicite o de su autorización.

Se creará una comisión de salud laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La Comisión no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de las empresas, y un médico especialista, con voz, pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrán como objetivos prioritarios:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en las Estaciones de Servicio.
2. Prestar asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.
3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de Seguridad e Higiene dicten los organismos especializados en esta materia.
4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

Artículo 51. Penosidad

Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo, a excepción de la limpieza de arquetas.

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las encargadas de realizar estos trabajos lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 52. Salud laboral

La empresa deberá proporcionar al trabajador/a todos aquellos equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 53. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburante al por menor o cualquier otra modalidad

Se acuerda la aplicación paulatina de las siguientes medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio y en los Establecimientos de venta de carburante, tanto si es al por menor, como si lo es bajo cualquier otra modalidad:

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni)

A) Connexió amb centrals d'alarma

Es tracta de pulsadors o altres mitjans d'accionament fàcil dels senyals d'alarma connectats a una central receptiva d'alarmes, aliena o pròpia, que s'han d'ajustar en el seu funcionament al que estableixen els articles 46, 48 i 49 del Reglament de seguretat privada i han reunir els requisits que s'estableixen en l'apartat 6.2 de l'annex del reglament esmentat.

B) Circuit de vídeo gravació

Consisteix en la instal·lació d'equips o sistemes de captació i registre, amb capacitat per a obtindre les imatges, de les incidències que es puguen produir tant en l'interior com en l'exterior de les estacions de servei, i especialment dels autors de delictes contra les persones i contra la propietat, en els termes establits en l'article 120.1.a del Reglament de seguretat privada pel que fa al funcionament i utilització.

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni)

Addicionalment a les mesures que cal adoptar en el torn de dia, i amb caràcter alternatiu, s'ha d'optar per qualsevol dels següents:

1. Servei de vigilant de seguretat.
2. Com a mínim s'han d'ocupar dues persones per torn.
3. Recinte de seguretat per a caixa de cobrament nocturn.

Aquesta mesura opcional i addicional a les estableïdes per al torn de dia pretén protegir la persona empleada, en el seu treball solitari en el torn de nit, del risc d'un delicte eventual en l'establiment per mitjà de l'aïllament en una zona de treball d'accés restringit i degudament protegida.

4. Zona restringida exclusivament de caixa: es denomina així la zona on estan situats els comandaments i controls dels aparells assortidors de l'estació de servei i on s'efectue l'operació de cobrament als clients. L'accés a aquesta zona ha d'estar tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que el treballador estiga acompanyat d'un altre expenedor o vigilant de seguretat.

Ha d'estar dotada d'una finestreta de transaccions, tipus túnel, safata de vaivé o safata giratòria amb dispositiu de seguretat que permeten fer les dispensacions als clients adequadament. S'han d'expedir quantitats exactes a l'efecte de no fer devolucions de canvi.

Entre la posició del client i l'expenedor ha d'haver-hi un vidre de seguretat resistent a armes curtes, d'un gruix mínim de 18 mm que protegeix d'un hipotètic tir perpendicular en la zona de treball. Aquest vidre s'ha de sostindre sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm d'amplària.

La resta del tancament de l'edifici on estiga allotjat el recinte de caixa ha d'estar construït amb materials resistentes a actes vandàlics que dificulten l'entrada per la força.

5. Zona d'accés al públic en el torn de nit: es tracta de limitar l'accés del públic a l'àrea d'ompliment i lavabos.

Aquestes restriccions no seran procedents quan l'estació dispose de dos o més expendedors o tinga vigilant de seguretat.

Tercer. La dotació d'aquestes mesures no ha de suposar en cap cas una disminució de les ja estableïdes, que han de persistir amb caràcter obligatori i podrán ser millorades.

Article 54. Assetjament moral i sexual

S'ha de considerar assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o quan la conducta s'utilitza de manera explícita o implícita en les decisions que tinguen efecte sobre l'ocupació.

Així mateix, s'ha de considerar assetjament moral la situació de fusigació que pateix un treballador o treballadora sobre els quals s'exerceixen conductes de violència psicològica.

Entre els drets dels treballadors i treballadores a ser tractats amb la dignitat deguda està el fet d'evitar conductes que suposen l'assetjament tant de naturalesa sexual com moral en el treball.

A aquest efecte, els empresaris, a fi d'establir un entorn laboral lliure de comportaments no desitjats de naturalesa sexual o moral, han de fer un seguiment d'aquests fets, si succeeixen, i han de donar una resposta eficaç adoptant les mesures oportunes, entre les quals està la de procedir a l'obertura de l'expedient informatiu corresponent. Així mateix, juntament amb els representants legals dels treballadors, ha de

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

Se trata de pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma que serán conectadas con una central receptiva de alarmas, ajena o propia, que deberán ajustarse en su funcionamiento a lo establecido en los artículos 46, 48 y 49 del Reglamento de Seguridad Privada y reuniendo los requisitos que se establecen en el apartado 6.2 del anexo del citado Reglamento.

B) Circuito de video grabación.

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes, de las incidencias que puedan producirse tanto en el interior como en el exterior de las estaciones de servicio y especialmente de los autores de delitos contra las personas y contra la propiedad, en los términos, en cuanto a funcionamiento y utilización establecidos en el artículo 120.1.a) del Reglamento de Seguridad Privada.

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio).

Addicionalmente a las medidas a adoptar en el turno de día, y con carácter alternativo se optará por cualquiera de los siguientes:

1. Servicio de vigilante de Seguridad.
2. Como mínimo se emplearán dos personas por turno.
3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

Esta medida opcional y adicional a las establecidas para el turno de día pretende proteger a la persona empleada en su trabajo solitario en el turno de noche, del riesgo de un eventual delito en el establecimiento mediante el aislamiento en una zona de trabajo de acceso restringido y debidamente protegida.

4. Zona restringida exclusivamente de Caja: Se denomina así a la zona donde estén ubicados los mandos y controles de los aparatos surtidores de la Estación de Servicio y donde se realiza la operación de cobro a los clientes. El acceso a dicha zona estará cerrado al público durante el horario nocturno, salvo que esté acompañado de otro expendedor o vigilante de seguridad.

Estará dotada de una ventanilla de transacciones, tipo túnel, bandeja de vaivén o bandeja giratoria con seguro que permitan adecuadamente las dispensaciones a los clientes. Se expedirán cantidades exactas, a los efectos de no efectuar devoluciones de cambio.

Entre la posición del cliente y el expendededor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 18 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

En el resto del cerramiento del edificio donde esté alojado el recinto de caja, estará construido con materiales resistentes a actos vandálicos que traben la entrada por la fuerza.

5. Zona de acceso al público en turno de noche: Se trata de limitar el acceso del público al área de repostaje y aseos.

No procederán tales restricciones cuando la estación cuente con dos o más expendedores o disponga de vigilante de seguridad.

Tercero. La dotación de estas medidas, en ningún caso supondrá una disminución de las ya establecidas, que persistirán con carácter obligatorio y podrán ser mejoradas.

Artículo 54. Acoso moral y sexual

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológica.

Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, los empresarios, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Asimismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, pro-

procurar la creació de procediments d'actuació amb la finalitat d'evitar que es produïsquen aquestes situacions.

El procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia de l'assetjament davant de l'empresari. Els fets s'han de comunicar immediatament a la representació legal dels treballadors, si així ho sol·licita el treballador o treballadora afectats i aquestes queixes podran ser canalitzades a través dels representants.

L'expedient informatiu que s'òbrega anirà encaminat a aclarir els fets i impedir-ne la continuïtat, si escau, i a aquest efecte s'han d'articular les mesures pertinentes.

En l'expediente informatiu han de tindre audiència tots els interessats i s'han de practicar totes les diligències que es puguen considerar procedents a l'elucidació dels fets.

Durant aquest procés, que ha de ser substancial en el termini més breu possible, tots els actuants han de guardar confidencialitat i reserva absoluta a fi d'evitar que això afecte la intimitat i honorabilitat de les persones.

La comissió paritària del conveni queda facultada per a adequar aquesta disposició a la normativa, tant legal com convencional, que sobrevinga en aquesta matèria i a velar pel seu compliment.

Article 55. Violència de gènere

En els casos de treballadors o treballadores víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Perquè les dones treballadores víctimes de violència de gènere coneguin i puguen exercir els drets que estableix la llei, han d'acreditar la situació davant de l'empresari en la forma establetada legalment, és a dir, per mitjà de l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Els empresaris, una vegada coneguda la situació, han de facilitar a la treballadora en els supòsits que figuren en la llei esmentada, a proposta d'aquesta, entre d'altres:

a) Reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

b) Dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

c) Suspensió temporal del contracte de treball en els termes i condicions establerts legalment.

d) Les absències degudes o motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, no comptaran com a faltes d'assistència als efectes previstos en l'apartat *d* de l'article 52 ET.

Article 56. Drogodependències

Les parts signants d'aquest conveni acorden que al si de la comissió paritària s'han de tractar les conseqüències de l'alcoholisme i altres drogoaddiccions en l'exercici professional i les seues conseqüències disciplinàries, a fi de determinar mesures pal·liatives, fixar criteris en concepte d'habitualitat i repercussió en l'assistència i realització del treball.

CAPÍTOL XI *Règim de faltes i sancions*

Article 57. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Tota falta cometida per un treballador s'ha de classificar, tenint en compte la seua importància, la transcendència i intenció, com a lleu, greu o molt greu.

Article 58. Faltes lleus

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

curará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el empresario. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularán medidas a tal efecto.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevega en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Artículo 55. Violencia de género

En los supuestos de trabajadoras/es víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la Ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el Juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada Ley a propuesta de esta y que son, entre otros:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado *d*, del artículo 52 ET.

Artículo 56. Drogodependencias

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en el seno de la comisión Paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas, fijando criterios en concepto de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

CAPÍTULO XI *Régimen de faltas y sanciones*

Artículo 57. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 58. Faltas leves

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. L'abandonament del servei sense causa fundada, encara que siga durant un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Petits descuits en la conservació del material.

5. Falta d'higiene i neteja personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que hi haja obligació de fer-ho, perquè té una repercussió o incidència en el desenvolupament de la relació laboral o a l'efecte de la Seguretat Social.

8. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

Article 59. Faltes greus

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes.

2. Absència, sense causa justificada, de dos dies durant un període d'un mes.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social o les institucions de previsió. La falta maliciosa en aquestes dades s'ha de considerar com a falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors independentment de la matèria del servei. Si implica crebant manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada com a molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador i fitxar, contestar o signar per ell.

8. La negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, es pot considerar com a molt greu.

10. Efectuar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar eines de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar o encendre mistos, encenedors o qualsevol altre aparell anàleg dins de la zona definida reglamentàriament com a perillosa, o servir productes a qui estiga executant qualsevol d'aquests actes.

12. Abastir un vehicle amb el motor en marxa o els llums encesos.

13. Les derivades de la causa prevista en l'apartat tres de l'article anterior.

14. La reincidència en una falta lleu (excloent-hi la puntualitat), encara que siga de diferent naturalesa, durant el trimestre i si hi ha hagut amonestació escrita.

Article 60. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball comeses en un període de sis mesos, o vint faltes durant un any.

2. El frau, falsedad o abús de confiança en les gestions encomanades; l'apropiació indeguda, el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant l'acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparéixer, inutilitzar, espatlar o causar desperfectes en matèries primeres, estris, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, sempre que es faça amb mala intenció o negligència reiterada evidents.

4. La condemna per delict de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguen implicar, per a aquesta, desconfiança respecte a l'autor, i en tot cas, la de durada superior a sis anys, dictada pels tribunals de justícia.

5. La falta continuada i habitual d'higiene o neteja que produïsca queixes justificades pels seus companys de treball.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que exista obligación de hacerlo, por tener una repercusión o incidencia en el desarrollo de la relación laboral o a efectos de la Seguridad Social.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 59. Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha, o luces encendidas.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado tres del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 60. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para esta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca falta, quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. L'embriaguesa habitual si repercuteix negativament en el treball.
7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservades de l'empresa o revelar, a elements estranys a l'empresa, dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
9. Dedicar-se a activitats que impliquen competència cap a l'empresa.
10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.
11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat sense autorització del superior.
12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball.
13. Originar baralles i disputes freqüents amb els companys de treball.
14. Les derivades de les causes previstes en l'apartat tres de l'article 51 i apartats 3, 6 i 9 de l'article 52.
15. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

Article 61

Tots els treballadors poden donar compte per escrit a la direcció de l'empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels seus caps immediats. Rebut l'escrit, la direcció de l'empresa ha d'obrir l'expedient oportú.

Article 62

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establisquen en les disposicions legals de caràcter general i en aquest conveni.

Article 63

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta cometida, han de ser les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal i amonestació per escrit.

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

C. Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou per un període de setze dies a tres mesos; trasllat forçós a una altra localitat, acomiadament sense dret a indemnització.

Les sancions que es puguen imposar en l'ordre laboral s'han d'entendre sense perjudici de passar la culpa als tribunals competents quan el fet comés puga ser constitutiu de falta o delicte.

Article 64. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa en va prendre coneixement, i en tot cas al cap dels sis mesos d'haver-se cometès.

Article 65

Les empreses han d'anotar en els expedients personals dels treballadors les sancions que els siguin imposades, que en tot cas s'han de considerar anul·lades si són faltes lleus i transcorren sis mesos sense haver reincidit en falta nova. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini esmentat anteriorment s'elevarà a dos i cinc anys, respectivament.

Article 66

Pel que fa a la tramitació de la imposició de sancions, cal ajustar-se al que disposa la Llei de procediment laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Independentment de la data de publicació d'aquest conveni en el DOGV, la taula salarial i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2017, s'han d'abonar durant el mes següent a la publicació.

6. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado tres del artículo 51 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 52.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

Artículo 61

Todo/da trabajador/a podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente

Artículo 62

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Artículo 63

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: Amonestación Verbal y Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 64. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 65

Las empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores/as, las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 66

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Independientemente de la fecha de publicación del presente convenio en el DOGV, la tabla salarial y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2017, se deberán abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

Segona

En cas que una futura disposició legal, siga de caràcter estatal o autonòmica, o una resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere o no aprove alguna norma d'aquest text i, segons el parer de les parts, el contingut essencial d'algún punt pactat en aquest conveni quede desvirtuat, qualsevol de les parts pot denunciar aquesta circumstància durant el mes següent a la publicació o notificació d'aquesta resolució. En aquest cas s'ha d'insistir la Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni perquè es reunisca amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en aquest conveni per les disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

En cas de discrepància s'ha de sotmetre la qüestió als tribunals de la jurisdicció social.

Tercera. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Per a la solució d'aquests conflictes, les dues parts s'han de sotmetre expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Quarta. Mesures d'igualtat

Els signants d'aquest conveni col·lectiu declaren la seu voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general i no admetran la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raons de sexe.

En particular, les empreses es comprometen a salvaguardar el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en àmbits com ara l'accés a l'ocupació, la promoció professional, l'estabilitat en l'ocupació, la formació i la retribució, així com al que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Cinquena

A fi d'adaptar el sistema de classificació dels empleats, s'estableix la següent equiparació de les antigues categories als grups nous:

GRUP I. Personal tècnic i administratiu:

Subgrup 1. Personal tècnic titulat i no titulat
Subgrup 2. Personal administratiu:
Cap administratiu
Oficial administratiu 1a
Oficial administratiu 2a
Auxiliar administratiu
Aspirant administratiu

GRUP II. Personal operari:

Subgrup 1. Personal operari especialista
Encarregat/ada general
Encarregat/ada de torn
Mecànic/a especialista
Expededor/a o venedor/a
Greixador/a
Muntador/a de pneumàtics
Llavador/a
Conductor/a

Subgrup 2. Personal operari no especialista

Mosso/a d'ES
Auxiliar
Aprendent/a

GRUP III. Personal subalterno:

Guarda
Personal de neteja
Magatzemer/a
Cobrador/a
Ordenança
Grum

Segunda

En el supuesto de que una futura Disposición Legal bien de carácter Estatal o Autonómica, o Resolución de la Autoridad Laboral, Jurisdicción Social, o cualquier otro Órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente convenio, quedará desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas Disposiciones Legales o Resoluciones Judiciales o Administrativas.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a los Tribunales de la Jurisdicción Social.

Tercera. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Para la solución de dichos conflictos, ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunitat Valenciana.

Cuarta. Medidas de igualdad

Los firmantes del presente convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, las empresas se comprometen a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Quinta

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados/as, se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos grupos:

GRUPO I. Personal técnico y administrativo:

Subgrupo 1. Personal técnico titulado y no titulado
Subgrupo 2. Personal administrativo:
Jefe/a administrativo
Oficial/a administrativo 1.ª
Oficial/a administrativo 2.ª
Auxiliar administrativo
Aspirante administrativo

GRUPO II. Personal operario:

Subgrupo 1. Personal operario especialista
Encargado/a general
Encargado/a de turno
Mecánico especialista
Expededor/a / vendedor/a
Engrasador/a
Montador de neumáticos
Lavador
Conductor/a

Subgrupo 2. Personal operario no especialista

Mozo de ESSS
Pinche
Aprendiz/za

GRUPO III. Personal subalterno:

Guarda
Personal de limpieza
Almacenero/a
Cobrador/a
Ordenanza
Botones

Sisena

Les dues parts es comprometen a constituir una comissió de treball integrada per 8 membres, 2 per cada un dels sindicats signants i 4 per la patronal, el funcionament de la qual serà el mateix que el de la comissió paritària, amb la finalitat d'estudiar els nous llocs de treball que s'inclouran, si escau, en el text del conveni.

Setena

Les dues parts es comprometen, en el termini de dos mesos a partir de la publicació d'aquest conveni, a constituir una comissió de treball, integrada per 8 membres, 2 per cada un dels sindicats signants i 4 per la patronal, el funcionament de la qual serà el mateix que el de la comissió paritària, amb la finalitat d'estudiar la viabilitat i la manera de convergència amb el conveni nacional que, si escau, s'ha d'adoptar per acord de les dues parts.

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2017

GRUP I. Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic

Tècnic titulat	1.306,68
----------------	----------

Subgrup 2. Personal administratiu

Cap administratiu	1.195,03
Oficial administratiu 1	1.132,22
Oficial administratiu 2	1.068,07
Auxiliar administratiu	1.034,57
Aspirant administratiu	810,42

GRUP II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista

Encarregat/ada general	1.306,68
Encarregat/ada de torn	37,74
Mecànic especialista	33,89
Expededor/a o venedor/a	33,33
Greixador/a	33,33
Muntador de pneumàtics	33,33
Llavador/a	33,33
Conductor/a	33,33

Subgrup 2. Personal operari no especialista

Mosso/a d'ES	33,14
Auxiliar	29,16
Aprendent/a	29,16

Subgrup 3. Personal subalterno

Guarda	33,14
Personal neteja	32,15
Magatzemer/a	33,14

Sexta

AMBAS PARTES SE COMPROMETEN A CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE TRABAJO, INTEGRADA POR 8 MIEMBROS, 2 POR CADA UNO DE LOS SINDICATOS FIRMANTES Y 4 POR LA PATRONAL, CUYO FUNCIONAMIENTO SERÁ EL MISMO QUE EL DE LA COMISIÓN PARITARIA, CON EL FIN DE ESTUDIAR LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO QUE SE INCLUIRÁN, EN SU CASO, EN EL TEXTO DEL CONVENIO.

Séptima

AMBAS PARTES SE COMPROMETEN, EN EL PLAZO DE DOS MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO, A CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE TRABAJO, INTEGRADA POR 8 MIEMBROS, 2 POR CADA UNO DE LOS SINDICATOS FIRMANTES Y 4 POR LA PATRONAL, CUYO FUNCIONAMIENTO SERÁ EL MISMO QUE EL DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD Y FORMA DE CONVERGENCIA CON EL CONVENIO NACIONAL, QUE EN SU CASO SE DEBERÁ ADOPTAR POR ACUERDO DE AMBAS PARTES.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

GRUPO I – Personal técnico y administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico

Técnico titulado	1.306,68
------------------	----------

Subgrupo 2. Personal administrativo

Jefe/a administrativo	1.195,03
Oficial/a administrativo 1. ^a	1.132,22
Oficial/a administrativo 2. ^a	1.068,07
Auxiliar administrativo	1.034,57
Aspirante administrativo	810,42

GRUPO II – Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista

Encargado/a general	1.306,68
Encargado/a de turno	37,74
Mecánico especialista	33,89
Expededor/a / vendedor/a	33,33
Engrasador/a	33,33
Montador de neumáticos	33,33
Lavador	33,33
Conductor/a	33,33

Subgrupo 2. Personal operario no especialista

Mozo de ESSS	33,14
Pinche	29,16
Aprendiz/za	29,16

Subgrupo 3. Personal subalterno

Guarda	33,14
Personal limpieza	32,15
Almacenero	33,14

Cobrador/a	34,48
Ordenança	32,56
Grum	29,16

ANNEX II
Rebut de liquidació per a ES

(Nom i cognoms)..., amb DNI..., declare haver rebut de l'empresa... en el dia de la data, la quantitat d... euros, segons es detalla a continuació, per la finalització de la meua relació laboral amb aquesta empresa motivada per..., amb la percepció de la qual em liquiden tots els conceptes, sense dret a cap reclamació posterior, a excepció del que estableix l'últim paràgraf de l'article 14.

Faig constar expressament, que SÍ/NO faig ús del meu dret a la presència d'un representant dels treballadors en la signatura d'aquest document.

P/p estiu...
P/p Nadal...
P/p beneficis...
Altres...
Total brut...
Retenció IRPF...
Total líquid...
..., ... de/d' ... de...
Si escau, representant del treballador
Signatura...
DNI...

Cobrador/a	34,48
Ordenanza	32,56
Botones	29,16

ANEXO II
Recibo de finiquito para EESS

(Nombre y apellidos)..., con DNI ..., declaro haber recibido de la empresa ... en el día de la fecha, la cantidad de ... euros, según detalle a continuación, por terminación de mi relación laboral con dicha empresa motivada por..., con cuyo percibo quedo saldado y finiquitado por todos los conceptos, sin derecho a posterior reclamación alguna, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo 14.

Haciendo constar expresamente, que SÍ/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un representante de los trabajadores en la firma de este documento.

P/P verano...
P/P Navidad...
P/P beneficios...
Otros...
Total, bruto...
Retención IRPF...
Total líquido...
..., ... de... de...
En su caso representante del trabajador
Fdo. ...
DNI...

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

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

Vist el text del conveni col·lectiu de treball d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, signat per la comisió negociadora, la qual està integrada, d'una part per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i d'una altra per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT) i per Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

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

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

Capítol I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Vigència

Article 5. Compensació i absorció

Capítol II

Article 6. Plus d'assistència

Article 7. Salari base

Article 8. Pagues extraordinàries

Article 9. Participació en beneficis

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Article 11. Taula salarial

Capítol III

Article 12. Jornada laboral

Article 13. Vacances

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Article 15. Excedències

Article 16. Ropa de treball

Article 17. Defunció

Article 18. Revisió mèdica

Article 19. Malalties i accidents

Article 20. Igualtat

Article 21. Garanties d'ocupació

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Article 23. Informació al treballador/a

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

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

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

Primer

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

Segundo

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

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

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

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia

Artículo 5. Compensación y absorción

Capítulo II

Artículo 6. Plus de asistencia

Artículo 7. Salario base

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Artículo 9. Participación en beneficios

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Artículo 11. Tabla salarial

Capítulo III

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Artículo 15. Excedencias

Artículo 16. Ropa de trabajo

Artículo 17. Fallecimiento

Artículo 18. Revisión médica

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Artículo 20. Igualdad

Artículo 21. Garantías de empleo

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Artículo 23. Información al trabajador/a

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

Text del conveni

PREÀMBUL

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

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

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

També estarán afectadas totes aquellas empresas que, en virtud de qualsevol tipus de contracte, tinguén diverses activitats principals i que alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, aleshores el conveni esmentat serà aplicable als treballadors que facen aquestes activitats.

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

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

Article 4. Vigència

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

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

Texto del convenio

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

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

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

Artículo 4. Vigencia

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

Article 5. Compensació i absorció

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

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

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

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

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

Article 7. Salari base

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

Article 8. Pagues extraordinàries

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

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

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

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

Article 9. Participació en beneficis

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

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

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

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

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

Article 11. Taula salarial

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

Artículo 5. Compensación y absorción

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

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

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

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

Artículo 7. Salario base

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

Artículo 8. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 9. Participación en beneficios

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

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

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

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

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

Artículo 11. Tabla salarial

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

Article 13. Vacances

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

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

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

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

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Vacaciones

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

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

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

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

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

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

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

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

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

Article 15. Excedències

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16. Roba de treball

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

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

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

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

Article 17. Defunció

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

Article 18. Revisió mèdica

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

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

Article 19. Malalties i accidents

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

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

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

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

Article 20. Igualtat

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

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

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

Artículo 16. Ropa de trabajo

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

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

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

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

Artículo 17. Fallecimiento

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

Artículo 18. Revisión médica

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

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

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

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

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

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

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

Artículo 20. Igualdad

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

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

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

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

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

Article 21. Garanties d'ocupació

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

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

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

Article 22. Actuació i garanties sindicals

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

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

Article 23. Informació al treballador

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

Article 24. Seguretat i higiene

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

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

Article 25. Quota sindical

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

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

Article 26. Assegurança d'accidents

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

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

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

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

Artículo 21. Garantías de empleo

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

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

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

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

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

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

Artículo 23. Información al trabajador/a

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

Artículo 24. Seguridad e higiene

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

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

Artículo 25. Cuota sindical

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

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

Artículo 26. Seguro de accidentes

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

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

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

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

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

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

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

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

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

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

Els acords s'han de prendre per majoria simple.

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

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

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

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

Article 28. Antiguitat

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

Article 29. Ajuda familiar

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

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

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

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

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

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

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

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Artículo 28. Antigüedad

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

Artículo 29. Ayuda familiar

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

Article 30. Contractació

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

Article 31. Contracte de formació

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

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

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

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

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

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

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

Article 32. Permisos

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

a) Setze dies per matrimoni.

b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions o acumular-les al principi o al final de la jornada.

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

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

Article 33. Classificació professional

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

Artículo 30. Contratación

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

Artículo 31. Contrato de formación

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Permisos

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

a) Dieciséis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el art. 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

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

f) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador/a a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificador de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Artículo 33. Clasificación profesional

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

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

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en aquest grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La retribució serà la fixada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Personal administratiu

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

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

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

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

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

S'inclouen en aquesta categoria, a títol enunciatiu, els corresponents no subjectes a minutes dictades pel personal superior; empleats de comptabilitat que tinguen al seu càrrec els llibres superiors d'aquesta, balanços, etc., caixers de cobraments i pagaments sense signatura ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de transport de mercaderies.

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

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

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

C) Personal mercantil

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

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

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

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

II. Grup personal especialista i no qualificat

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

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

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

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

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

B) Administrativos/as

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

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

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

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

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

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los correspondientes no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

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

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

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

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

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

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

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

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

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

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

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

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

Es consideraran inclosos en aquest grup els següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

– El personal manipulador de molí mesclador; de cilindres refinadors: d'emmoltadores i agrumolladores, de borumballadores en les indústries del sabó; el personal manipulador de batedores en salsa maionesa, de descarregadores d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xòfer.

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

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

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

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

c) La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Sancions:

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

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

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

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

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

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

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

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

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

Per faltes greus:

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

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

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

Aquestes sancions poden ser imposades de manera unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

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

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

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

d) Acomiadament disciplinari.

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

Prescripció de la facultat de sancionar.

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

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

Premis.

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

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

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

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

Article 35. Salari mínim de conveni

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

Article 36. Premi de fidelitat

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

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

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

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

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

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

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

Por faltas graves:

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

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

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

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

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

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

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

d) Despido disciplinario.

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

Prescripción de la facultad de sancionar.

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

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

Premios.

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

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

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

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

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

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

Artículo 36. Premio de fidelidad

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

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

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

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

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

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

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

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.
Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

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

> 5 % Absentisme de caràcter individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.
Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.
Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

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

Article 37. Comissió paritària

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5^o-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i adreça electrònica fedacova@fedacova.org.

Article 38. Assemblees en el centre de treball

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

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00 % Absentismo nivel individual.

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

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

– 5,00 % Absentismo nivel individual.

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

Artículo 37. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Asambleas en el centro de trabajo

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

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

Article 39. Estabilitat en l'ocupació

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

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

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

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

Segona

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

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

Artículo 39. Estabilidad en el empleo

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

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

Segunda

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

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

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

Vist el text del conveni col·lectiu de treball d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, signat per la comisió negociadora, la qual està integrada, d'una part per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i d'una altra per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT) i per Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

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

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

Capítol I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Vigència

Article 5. Compensació i absorció

Capítol II

Article 6. Plus d'assistència

Article 7. Salari base

Article 8. Pagues extraordinàries

Article 9. Participació en beneficis

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Article 11. Taula salarial

Capítol III

Article 12. Jornada laboral

Article 13. Vacances

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Article 15. Excedències

Article 16. Ropa de treball

Article 17. Defunció

Article 18. Revisió mèdica

Article 19. Malalties i accidents

Article 20. Igualtat

Article 21. Garanties d'ocupació

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Article 23. Informació al treballador/a

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

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

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

Primer

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

Segundo

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

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

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

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia

Artículo 5. Compensación y absorción

Capítulo II

Artículo 6. Plus de asistencia

Artículo 7. Salario base

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Artículo 9. Participación en beneficios

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Artículo 11. Tabla salarial

Capítulo III

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Artículo 15. Excedencias

Artículo 16. Ropa de trabajo

Artículo 17. Fallecimiento

Artículo 18. Revisión médica

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Artículo 20. Igualdad

Artículo 21. Garantías de empleo

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Artículo 23. Información al trabajador/a

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

Text del conveni

PREÀMBUL

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

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

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

També estarán afectadas totes aquellas empresas que, en virtud de qualsevol tipus de contracte, tinguén diverses activitats principals i que alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, aleshores el conveni esmentat serà aplicable als treballadors que facen aquestes activitats.

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

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

Article 4. Vigència

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

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

Texto del convenio

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

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

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

Artículo 4. Vigencia

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

Article 5. Compensació i absorció

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

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

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

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

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

Article 7. Salari base

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

Article 8. Pagues extraordinàries

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

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

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

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

Article 9. Participació en beneficis

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

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

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

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

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

Article 11. Taula salarial

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

Artículo 5. Compensación y absorción

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

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

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

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

Artículo 7. Salario base

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

Artículo 8. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 9. Participación en beneficios

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

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

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

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

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

Artículo 11. Tabla salarial

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

Article 13. Vacances

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

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

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

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

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Vacaciones

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

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

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

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

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

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

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

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

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

Article 15. Excedències

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16. Roba de treball

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

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

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

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

Article 17. Defunció

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

Article 18. Revisió mèdica

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

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

Article 19. Malalties i accidents

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

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

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

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

Article 20. Igualtat

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

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

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

Artículo 16. Ropa de trabajo

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

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

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

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

Artículo 17. Fallecimiento

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

Artículo 18. Revisión médica

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

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

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

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

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

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

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

Artículo 20. Igualdad

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

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

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

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

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

Article 21. Garanties d'ocupació

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

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

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

Article 22. Actuació i garanties sindicals

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

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

Article 23. Informació al treballador

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

Article 24. Seguretat i higiene

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

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

Article 25. Quota sindical

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

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

Article 26. Assegurança d'accidents

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

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

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

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

Artículo 21. Garantías de empleo

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

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

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

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

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

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

Artículo 23. Información al trabajador/a

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

Artículo 24. Seguridad e higiene

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

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

Artículo 25. Cuota sindical

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

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

Artículo 26. Seguro de accidentes

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

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

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

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

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

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

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

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

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

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

Els acords s'han de prendre per majoria simple.

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

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

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

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

Article 28. Antiguitat

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

Article 29. Ajuda familiar

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

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

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

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

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

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

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

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Artículo 28. Antigüedad

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

Artículo 29. Ayuda familiar

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

Article 30. Contractació

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

Article 31. Contracte de formació

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

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

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

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

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

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

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

Article 32. Permisos

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

a) Setze dies per matrimoni.

b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions o acumular-les al principi o al final de la jornada.

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

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

Article 33. Classificació professional

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

Artículo 30. Contratación

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

Artículo 31. Contrato de formación

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Permisos

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

a) Dieciséis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el art. 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

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

f) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador/a a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificador de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Artículo 33. Clasificación profesional

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

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

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en aquest grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La retribució serà la fixada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Personal administratiu

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

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

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

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

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

S'inclouen en aquesta categoria, a títol enunciatiu, els corresponents no subjectes a minutes dictades pel personal superior; empleats de comptabilitat que tinguen al seu càrrec els llibres superiors d'aquesta, balanços, etc., caixers de cobraments i pagaments sense signatura ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de transport de mercaderies.

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

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

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

C) Personal mercantil

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

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

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

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

II. Grup personal especialista i no qualificat

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

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

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

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

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

B) Administrativos/as

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

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

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

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

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

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los correspondientes no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

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

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

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

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

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

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

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

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

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

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

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

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

Es consideraran inclosos en aquest grup els següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

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

– Oficial/a de segunda: es el trabajador/a que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor/a de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractores de orujo; el neutralizador/a en la refinería; el aparillista en las desdobladoras; los manipuladores/as de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores/as de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores/as de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial/a de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador/a en la refinería; los manipuladores/as de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores/as de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros/as; los manipuladores/as de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores/as de carretillas eléctricas y los manipuladores/as de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que estos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes/as especialistas: son los operarios/as que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores/as de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores/as de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores/as en la industria aceitunera; los llenadores/as y tapadores/as en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores/as sin máquina; los fogoneros/as en los secaderos de orujo; los troqueladores/as; los marcadores/as de bloques, manipuladores/as de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante/a de aparillista en las desdobladoras; el ayudante/a de los manipuladores en la hidrogeneradora; los filtradores/as en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores/as de molinos; los manipuladores/as de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores/as de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:

– El personal manipulador de molí mesclador; de cilindres refinadors: d'emmoltadores i agrumolladores, de borumballadores en les indústries del sabó; el personal manipulador de batedores en salsa maionesa, de descarregadores d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xòfer.

– Peons: persones operàries majors de 18 anys encarregades d'executar tasques per a les quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i especialment per aquest conveni.

Les faltes s'han de classificar tenint en consideració la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas serà falta lleu l'exès de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència la baixa corresponent d'IT o la raó de la falta al treball per motius justificats.

d) Els descuits xicotets en la conservació del material quan produïsquen algun menyscapte o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïsca l'eficàcia en el treball.

e) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació quan puga perjudicar el desenvolupament del treball.

f) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si aquests fets produeixen escàndol notori, poden ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

g) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa justificada degudament.

h) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la diligència i correcció deguda.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) Faltar al treball 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa justificada degudament.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 5 dies des que es produeix el canvi. S'ha de considerar com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No lliurar el corresponent informe de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat durant els 5 dies després de produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fitxant, signant i parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menoscaps de caràcter lleu en les instal·lacions.

h) Efectuar, sense l'autorització oportuna, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que aquesta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que haja intervengut comunicació escrita.

– Los manipuladores/as de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apelotonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores/as de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios/as mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

d) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación cuando pueda perjudicar al desarrollo del trabajo.

f) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

g) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

h) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de cinco días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los cinco días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores/as en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque esta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oposar resistència o ocultar a la inspecció personal paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan això es faça per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

l) El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan aquests produïsquen dany de caràcter greu.

m) La incorporació al lloc de treball sota els efectes de substàncies psicotòpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies encara que siga de manera lleu.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciad, sempre que ocasione perjudici greu per a l'empresa, així com el no advertir de manera immediata els caps de qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici per a l'empresa.

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) No assistir al treball 3 dies durant un període de 90 dies naturals, o 4 dies durant un període de 5 mesos, sempre que no estiguin justificades degudament.

b) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encamrades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjudici dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, el furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys de treball i a tercers quan aquests tinguen lloc en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparéixer, inutilitzar o causar desperfectes de manera intencionada en productes, maquinària, eines, instal·lacions, efectes o documents de l'empresa.

e) Dur a terme negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense autorització expressa d'aquesta.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació si no es posa en coneixement dels responsables de l'empresa.

h) Originar baralles i lítis pendències injustificades i contínues amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs on estiga expressament prohibit, quan aquesta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu, encara que aquesta siga de naturalesa distinta, quan es produísca abans de passar 6 mesos de cometre's la primera falta, sempre que haja intervingut comunicació escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique un trencament greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

ñ) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al treballador o companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

o) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

p) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que siguén procedents imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent la gravetat, transcendència i intencionalitat d'aquestes.

Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando esta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores/as.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan daño de carácter grave.

m) La incorporación al puesto de trabajo estando bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias aunque de forma leve.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encamadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque esta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones:

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, transcendencia e intencionalidad de las mismas.

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del pròxim torn de vacances.

Aquestes sancions poden ser imposades de manera unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i de sou de 31 a 120 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.

c) Pèrdua del dret que corresponga gaudir al treballador per a l'elecció del torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a, b i c d'aquest apartat poden ser imposades de manera unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en 10 dies, per a les faltes greus en 20 dies, i per a les faltes molt greus en 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement dels fets que tenen la falta com a conseqüència.

El comitè d'empresa ha de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguen per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses han d'establir recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, per laboriositat especial i per altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor de les persones que es distinguisquen per iniciatives profitoses per a l'empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metà·lic, ampliació de vacances, viatges, etc., i portaran annexos la concessió de punts de preferències a l'efecte d'ascens de categoria.

Independentment del que s'ha establít més amunt, s'estableix un premi de permanència que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complements personals a favor dels treballadors que complisquen vint-i-cinc anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà aquest premi, i es computaran, a aquest efecte, els dies treballats que formen un total de 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,92 € diaris, aquest salari s'ha de modificar cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'estableix un premi per cessament consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part de l'empleat, que serà percebut per aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa, excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Aquest premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador ha de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A aquest efecte, la no-observança d'aquesta regla decaurà el dret de gaudi si no hi ha temps material per a dur-ho a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable al treballador, per exemple, acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, s'ha de compensar econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís serà necessari que l'índex d'absentisme del treballador de caràcter individual i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, a què se li sumarà cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5 % o superior a aquest. En els dos casos s'ha d'aplicar la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

Las sanciones contempladas en los puntos a, b y c de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días, y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros/as.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo diario de convenio queda fijado en la cantidad de 21,92 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerando sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores/as que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevárselo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicaamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00 % ó superior a este. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Aquest premi s'ha de percebre d'acord amb les escales següents:
= < 5 % Absentisme de caràcter individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.
Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

> 5 % Absentisme de caràcter individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.
Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'estableix com a data d'entrada en vigor d'aquest article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals signants, i cinc persones representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenades per les parts d'entre les pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la comissió esmentada, aquests seran escoltats pels altres components però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària ha d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o de grup d'empresa que es puguen subscriure, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complementos salariales variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit expresse la voluntat d'iniciar els tràmits per a estableir un conveni d'empresa, s'ha de seguir el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació dels treballadors) han d'acordar la seu conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5^o-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i adreça electrònica fedacova@fedacova.org.

Article 38. Assemblees en el centre de treball

Els treballadors de l'empresa, durant la jornada de treball, podrán efectuar una assemblea d'una hora de durada com a màxim cada qua-

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso. Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso. Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

– 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso. Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso. Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso. Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso. Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del art. 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores/as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5^o-9a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 38. Asambleas en el centro de trabajo

Los trabajadores/as de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración como máximo,

tre mesos i complir els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees. Això independentment del dret que tenen per a reunir-se i dur a terme assemblees al centre de treball i fora d'hores de treball i d'acord amb les previsions contingudes en els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, el temps dedicat a la realització de les assemblees dins de la jornada de treball tindrà el caràcter de recuperable i no retribuït.

Article 39. Estabilitat en l'ocupació

Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en l'ocupació i la de les plantilles de les empreses en aquells llocs de treball i seccions o activitat que siguen essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de la seu activitat principal, es podrà crear en les empreses una comissió mixta formada per un membre per cada part, empresa i comitè d'empresa o representants legals dels treballadors per a empreses de deu o menys treballadors o de dos per cada part en empreses de més de deu treballadors, a l'efecte de debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguen produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de la seu activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de les dues parts.

L'empresa, per a preservar l'estabilitat en l'ocupació i la plantilla de treballadors, procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes, i en tot cas, si l'externalització afecta treballadors de la plantilla de l'empresa, els oferirà la possibilitat de recollocar-los o reubicar-los en altres llocs de treball dins d'aquesta i informarà la comissió mixta.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts pactats expressament en aquest conveni són preeminentes sobre qualsevol disposició laboral i, a falta d'aquest conveni, es remetran les parts a l'Estatut dels Treballadors.

Segona

Les dues parts acorden sotmetre's per a la resolució de tots els conflictes que puguen sorgir derivats de la interpretació d'aquest conveni al Tribunal Arbitral Laboral creat pel segon Acord de solució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo y conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el tiempo dedicado a la celebración de las asambleas dentro de la jornada de trabajo tendrá el carácter de recuperable y no retribuido.

Artículo 39. Estabilidad en el empleo

Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los Trabajadores.

Segunda

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2018/928]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 10 de gener de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana 2017-2018

Índex

- Article 1. Àmbit territorial
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Legislació supletòria
- Article 5. Seguretat i higiene
- Article 6. Comissió paritària
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Igualtat
- Article 9. Drets sindicals
- Article 10. Remuneracions i actualització salarial
- Article 11. Jornada laboral
- Article 12. Antiguitat consolidada
- Article 13. Gratificacions extraordinàries
- Article 14. Participació en beneficis
- Article 15. Vacances
- Article 16. Malaltia i accidents
- Article 17. Indemnització per cessament
- Article 18. Roba de treball
- Article 19. Organització del treball
- Article 20. Dietes
- Article 21. Llicències
- Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Código 80000725012008). [2018/928]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 10 de enero de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana 2017-2018

Índice

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Legislación supletoria
- Artículo 5. Seguridad e higiene
- Artículo 6. Comisión paritaria
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Igualdad
- Artículo 9. Derechos sindicales
- Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial
- Artículo 11. Jornada laboral
- Artículo 12. Antigüedad consolidada
- Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 14. Participación en beneficios
- Artículo 15. Vacaciones
- Artículo 16. Enfermedad y accidentes
- Artículo 17. Indemnización por cese
- Artículo 18. Prendas de trabajo
- Artículo 19. Organización del trabajo
- Artículo 20. Dietas
- Artículo 21. Licencias
- Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

Article 23. Quota sindical
Article 24. Pòlissa d'assegurança
Article 25. Calendari laboral
Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 27. Principis d'ordenació
Article 28. Graduació de les faltes
Article 29. Sancions
Article 30. Contractació
Article 31. Lactància
Article 32. Violència de gènere
Article 33. Excedències
Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual
Article 35. Assemblees al centre de treball
Article 36. Estabilitat en el treball
Disposicions addicionals
Disposición adicional primera
Disposición adicional segona

Artículo 23. Cuota sindical
Artículo 24. Póliza de seguro
Artículo 25. Calendario laboral
Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 27. Principios de ordenación
Artículo 28. Graduación de las faltas
Artículo 29. Sanciones
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Lactancia
Artículo 32. Violencia de género
Artículo 33. Excedencias
Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual
Artículo 35. Asambleas en el centro de trabajo
Artículo 36. Estabilidad en el empleo
Disposiciones adicionales
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Text del conveni

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu ha sigut subscrit per les centrals sindicals Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la Unió General de Treballadors PV i Comissions Obreres-Indústria PV, en representació dels treballadors afectats per aquest, i per part de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses afectades.

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i sucedanis, situades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprendrà les empreses indicades en l'article anterior i tots els treballadors d'aquestes.

Regirà igualment per a les empreses que reuneixen aquestes condicions i s'establisquen en el futur dins del camp d'aplicació d'aquest conveni.

També hi estaran afectades totes les empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguen diverses activitats principals, de les quals alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, que s'aplicarà als treballadors que duguen a terme aquestes activitats.

L'àmbit d'aplicació d'aquest conveni afectarà les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupen activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria), encara que cap d'aquestes activitats siga principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits, hauran d'aplicar-se als treballadors afectats les condicions establides en aquest conveni i, en particular, la taula salarial que corresponga al grup, la categoria o el nivell professional de cada treballador.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstant els efectes econòmics es retrotrauran l'1 de gener de 2017.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se 30 dies abans de la data del venciment d'aquest. No obstant això, si no se n'efectua denúncia, s'entindrà prorrogat el conveni de manera automàtica.

Article 4. Legislació supletòria

En tot allò que no preveu aquest conveni s'atendrà el que disposa el laude arbitral per a les indústries d'alimentació, així com allò que preveu l'Estatut dels Treballadors i el que estableix la legislació general aplicable.

Texto del convenio

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores PV y Comisiones Obreras Industria PV en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas afectadas.

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este convenio y en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática.

Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral para las industrias de alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

Article 5. Seguretat i higiene

Referent a això s'atendrà puntualment el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les empreses es comprometen a fer revisions mèdiques als treballadors una vegada a l'any i cada vegada que siga necessari.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

Article 6. Comissió paritaria

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni, s'estableix una comissió paritaria amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals signants i per cinc representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els que pertanyen a la comissió negociadora del conveni, i hi podran assistir tants assesors (amb veu però sense vot) com les parts consideren necessaris. El termini d'actuació serà el de la vigència del conveni.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que hi estiguin presents almenys el 75 % dels membres.

El termini per a resoldre serà d'un mes des que es formule la qüestió a la comissió paritaria mitjançant acta motivada.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part d'aquesta comissió, aquests no estarán presents en les deliberacions corresponents, encara que la resta de components els escoltaran.

La comissió paritaria haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure-s'hi, o hi estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia de salari base i complementos salariales variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes.

En cas que en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit expressa la voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritaria del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet solament es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit acord, a efectes informatius es comunicarà el resultat a la comissió paritaria.

La comissió paritaria fixa el domicili a València, al carrer d'Isabel la Católica, 6, 5é, 9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963 515 100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 7. Absorció i compensació

Si per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics les condicions econòmiques actuals pateixen modificacions, les millores introduïdes per aquest conveni seran absorbides per les de la mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té estableties retribucions o condicions laborals que siguin superiors a les d'aquest con-

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

Artículo 6. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del art. 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario, el plazo de actuación será el de la vigencia del convenio.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

El plazo para resolver será de un mes, desde que se formule la cuestión a la comisión paritaria, mediante acta motivada.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

I) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9.º, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas glo-

veni, considerades globalment i en còmput anual, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics recollits en aquest conveni tindran els increments econòmics que s'hi pacten.

Cap altre tipus de plus dels recollits en el conveni, que els treballadors percepren en concepte de quantitat, qualitat o lloc de treball, podrà absorbit l'increment salarial pactat en aquest conveni.

Article 8. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adop-
tar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la manera que es deter-
mine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballa-
dors, les mesures d'igualtat a què fa referència l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la manera que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les empre-
ses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en la legislació que siga aplicable en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb una negociació o consulta prèvia, si escau, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'accord indicat.

5. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb una consulta prèvia a la representació legal dels treballadors.

Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, s'atendrà el que disposa la legisla-
ció vigent, i en particular el que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

Els comités d'empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent.

Aquestes hores podran acumular-se trimestralment o cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017 són les que figuren en l'annex d'aquest conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran l'1 de gener l'1,8 %.

Finalitzat cada un dels dos anys de vigència del conveni i tan prompte com es constate l'IPC real d'aquest any el 31 de desembre, les empreses hauran d'abonar, en el termini de dos mesos des de la constatació oficial d'aquest IPC real, amb efectes retroactius, l'1 de gener de cada any de vigència la diferència exacta entre l'1,5 % i l'IPC real constatat amb un límit de fins al 2,2 % per a 2017 i entre l'1,8 % i l'IPC real constatat amb un límit del 2,2 % per a 2018.

Aquesta clàusula tindrà vigència únicament durant els anys 2017 i 2018, és a dir, la mateixa vigència que el conveni i es tindrà per no posada en convenis successius, llevat que es pacte expressament la mateixa clàusula o una altra d'alternativa de manera expressa.

Els increments s'aplicaran al cap de dos mesos després de la signatura del conveni per a les empreses signants d'aquest. Per a la resta d'empreses, el termini d'aplicació dels increments serà de dos mesos des de la publicació en el butlletí oficial corresponent.

Article 11. Jornada laboral

S'atendrà el que disposa l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que literalment diu: «2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual».

balmente y en cómput anual, fueran superiores a las de este convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

El incremento salarial pactado en el presente convenio, no podrá ser absorbido por ningún otro tipo de plus de los recogidos en el convenio, que los trabajadores vengan percibiendo en concepto de cantidad, calidad o puesto de trabajo.

Artículo 8. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta tra-
bajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en la legislación que sea aplicable, en los términos previstos en la misma.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será volun-
taria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical.

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,8 %.

Finalizado cada uno de los dos años de vigencia del convenio y tan pronto se constate el IPC real de dicho año a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar en el plazo de dos meses desde la constatación oficial de dicho IPC real, con efectos retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia, la diferencia exacta entre el 1'5 % y el IPC real constatado con un tope de hasta el 2'2 % para 2017 y entre el 1'8 % y el IPC real constatado con un tope del 2'2 % para 2018.

Esta cláusula tendrá vigencia únicamente durante los años 2017 y 2018, es decir, la misma vigencia que el convenio y se tendrá por no puesta en sucesivos convenios salvo que expresamente se pacte la misma cláusula u otra alternativa de forma expresa.

Los incrementos se aplicaran a los dos meses siguientes a la firma del convenio para las empresas firmantes del convenio. Para el resto de empresas el plazo de aplicación de los incrementos será de dos meses desde la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

La jornada anual quedará establecida en 1.784 horas.

En els supòsits de jornada continuada s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en jornada continuada previst en aquest article es considerarà temps treballat efectiu quan per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors estiga establert o s'establisca així.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

Les hores fletes durant la jornada nocturna tindran un recàrrec del 25 % sobre el preu de l'hora ordinària.

S'entindrà que la jornada nocturna començarà a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepa, la distribució irregular de jornada o l'adequació del lloc de treball no s'entindrà com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntariat, que tindran un valor del 75 % més que l'hora ordinària, i s'hi aplicarà la fórmula (salari conveni anual x 75 % / hores anuals).

Article 12. Antiguitat consolidada

Els treballadors que perceben quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix número en el full de salaris, veuran incrementada anualment aquesta quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors de nova incorporació no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni, per tant, acumularan triennis ni cap altra fórmula per aquest concepte.

Per als treballadors del sector de xocolates i succedanis d'aquests, quant a l'antiguitat, se'ls aplicarà la que estava determinada en l'antic conveni.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu.

Els treballadors meritaran una paga denominada «paga extra d'estiu», que s'abonarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que li corresponga a cada treballador.

Paga extra de Nadal.

Els treballadors meritaran, en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada «paga extra de Nadal», que s'abonarà el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que els corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

Així mateix i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran als treballadors una gratificació equivalent a trenta dies del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que els corresponga, l'import de la qual s'abonarà la segona quinzena de març.

Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es gaudiran durant els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podran gaudir-se en dos períodes. En cas que no es puguen gaudir durant els mesos indicats, tindran dret a un increment de cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es gauden durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret a aquest increment.

S'abonaran d'acord amb el salari conveni que figura en l'annex, més l'antiguitat consolidada que hi corresponga. Els treballadors de nou ingress que no hagen prestat un any de servei en l'empresa gaudiran la part proporcional de vacances que els corresponga.

Amb la finalitat que el personal de les empreses puga gaudir de les vacances d'estiu, la direcció i el comité o delegats de personal estableiran els torns correspondents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors amb més antiguitat, per a triar els torns correspondents, de tal manera que aquests torns siguin de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de gaudir les vacances en el període que trien.

El personal acollit a aquest conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, previ al període

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22.00 horas y concluirá a las 06.00 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75 % más que la hora ordinaria, aplicándose la fórmula (salario convenio anual x 75 % / horas anuales).

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos períodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con el salario convenio que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal,

vacacional que s'hi haja assignat o coincidint amb aquest, tindran dret a gaudir els dies que per aquesta situació d'incapacitat temporal hagen deixat de gaudir, fins i tot fora de l'any natural.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete, des del primer dia de la baixa, fins al 100 % el salari conveni, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba de tal motiu de l'entitat gestora o mútua patronal de la Seguretat Social fins a un total de dotze mensualitats.

Per a determinar el 100 % a l'efecte de la percepció salarial en cas d'incapacitat temporal, es partirà de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa s'entendrà inclosa la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No obstant això, en el moment de la percepció de la gratificació extraordinària corresponent es deduirà les quantitats ja percebudes per aquest concepte.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, tindrà dret que l'empresa li complete, a partir del huité dia, el 100 % del salari conveni i l'antiguitat consolidada que hi procedisca, sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Les empreses tindran la facultat de comprovar la realitat de la incapacitat i els membres del comité d'empresa o delegats de personal col·laboraran amb aquestes per a evitar les percepcions indegudes d'aquests complements.

Els treballadors malalts hauran de comunicar a l'empresa el motiu i les circumstàncies de l'absència, abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la jornada de treball a la qual no podran assistir, o, en cas contrari, perdran el dret al complement indicat en aquest article.

Article 17. Indemnització per cessament

Amb la finalitat de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que els treballadors que hi cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat d'almenys 20 anys, tindran dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 63 anys: 95 dies de vacances.

Per cessament als 64 anys: 65 dies de vacances.

Per cessament als 65 anys: 35 dies de vacances.

El gaudi d'aquestes vacances es farà efectiu amb l'antelació corresponent al cessament i el treballador haurà de comunicar febrilment la seua decisió a l'empresa.

Article 18. Roba de treball

Les empreses lliuraran a tot el personal que hi preste servei dues peces de vestir adequades al lloc de treball a l'estiu i altres dues a l'hivern i, una vegada a l'any, el calçat adequat.

L'empresa i el comité o delegats de personal considerarà quins equips seran els més idonis en relació amb el treball que s'efectue. En cas que no se'ls suministren aquests equips, els treballadors podrán exigir a les empreses la quantitat de 113,08 euros per aquest concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb el que disposa l'article 6 de l'antiga ordenança laboral per a les indústries de l'alimentació (ja derogada), és facultat de la direcció de l'empresa l'organització pràctica del treball, amb la subjecció a les disposicions vigentes en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball, que conforme als principis generalment admesos que puga adoptar l'empresa, ho seran prèvia informació i coneixement dels comités o els delegats de personal, que podrán formular els suggeriments que creguen convenientis amb vista a l'aplicació d'aquests sistemes.

previo al periodo vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de incapacidad temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de incapacidad temporal, por lo que se en tenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 63 años, 95 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 65 días de vacaciones.

Por cese a los 65 años, 35 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregará a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que la empresa y el comité o delegados de personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 113,08 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán prèvia información y conocimiento de los comités o delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes les meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la retribució habitual que rep, com a compensació de les despeses, els perjudicis o les incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del treball.

Abasta els conceptes que s'hi indiquen i es regiran per les normes següents:

Dietes

1. Si per necessitat del servei algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat a què té la destinació habitualment, l'empresa li abonarà una dieta de 25,60 €, amb justificació de la despesa (incloses les despeses de representació), si el treballador menja i sopa fora del seu domicili. En cas que només menge fora del domicili, se li abonarà una mitja dieta de 15,36 €, que no caldrà justificar.

2. Quan algun treballador efectue el desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torne a dormir al seu domicili, se li sumaran totes les hores invertides exclusivament en l'anada i la tornada del viatge a les efectivament treballades. Totes les que sobrepassen de la jornada normal de treball seran valorades com a hores extraordinàries, amb els recàrrecs establits legalment, tot això amb independència del règim de compensació o dietes que puga correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o la circumstància de desplaçament no siga possible que el treballador torne al seu domicili per a pernoctar-hi, caldrà ajustar-se a allò que s'ha convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Despeses de locomoció

Hi caben tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a la disposició del treballador, en aquest cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per aquest motiu.

2. Que el treballador utilitze un vehicle propi, en aquest cas perdrà 0,20 euros per quilòmetre recorregut en concepte de locomoció.

Les dietes i les mitges dietes, així com les despeses de locomoció, tindran els mateixos increments que es pacten en conveni.

Les empreses que ho consideren convenient d'acord amb el comité d'empresa o delegats de personal podran substituir l'abonament als treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, i els satisfaran les despeses de manutenció i d'allotjament que els haja ocasionat.

Article 21. Llicències

Els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents:

1. Quinze dies en cas de matrimoni.

2. Tres dies en cas de defunció de cónyuge o fill, i cinc dies si es produeix fora de la província on treballa.

3. Tres dies en cas de naixement d'un fill, i cinc dies naturals si es produeix fora de la província on es treballa.

4. Tres dies en cas o de malaltia greu o defunció del pare, la mare, d'un o un altre cónyuge, i es podrà ampliar a cinc dies si la circumstància es produeix fora de la província on es treballa.

5. Dos dies en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins al segon grau, i quatre dies si necessita desplaçament.

6. El personal que justifique la matriculació en un centre d'ensenyament oficial disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens, amb la justificació pertinent i avisant l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conduir, i amb justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la prefectura de trànsit que hi corresponga.

8. Dos dies per trasllat de domicili habitual.

9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, així mateix com el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut convocats prèviament amb la citació oportuna.

Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 25,60 €, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si el trabajador realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta de 15,36 €, que no será necesario justificar.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobreponen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del Régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

Gastos de locomoción

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que el trabajador utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Las dietas y medias dietas así como los gastos de locomoción sufrián los mismos incrementos que se pacten en convenio.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días en caso de matrimonio.

2. Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5. Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado. Si necesita desplazamiento será de cuatro días.

6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7. El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.

8. Dos días por traslado de domicilio habitual.

9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

10. S'estableix una borsa de 12 hores anuals per treballador a fi que puga acompañar els fills menors a les consultes mèdiques necessàries, o les persones majors d'edat amb dependència acreditada, fins segon grau de consanguinitat i primer grau d'afinitat. Aquesta assistència a consultes mèdiques haurà de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà de justificant d'assistència expedít pel facultatiu de la Seguretat Social que haja atès el pacient. Aquesta borsa d'hores en cap cas serà acumulable d'un any a un altre, i s'haurà de consumir, si escau, durant l'any natural, si és necessari.

Igualment totes les llicències previstes en aquest article podran ser ampliades amb una sol·licitud prèvia del treballador i per compte d'aquest si així ho aprova l'empresa.

Si alguna de les llicències ha de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, a sol·licitud del treballador afectat, es donarà el temps indispensable per a poder assistir-hi, i aquest temps es considerarà de permís no retribuït, que podrà ser recuperat mitjançant un pacte previ entre les parts. No obstant això, en aquests casos es gaudiria d'un dia més de permís retribuït, solament en cas de malaltia greu o de defunció.

Els treballadors que acrediten estar inscrits en els registres legalment establerts a aquest efecte, com ara parelles de fet, tindran dret als permisos previstos en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, i els que estableix el conveni, encara que per a gaudir del permís de 15 dies previstos per a cas de matrimoni haurà d'haver transcorregut almenys un any des del gaudi d'un permís anterior.

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte a aquest conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les instruccions oportunes, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats, que ostenten la representació a la qual fa referència aquest apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat a dur a terme aquesta operació remetrà a la direcció de l'empresa, amb claredat, l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertany i el número de compte corrent o llíbreta d'estalvis a la qual ha de ser transferida mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions anteriors excepte indicació contrària, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa lliurà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi ha.

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudici de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen aquest conveni, tant mitjançant FEDACOVA com individualment, s'obligen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels graus, derivada d'accident laboral, i les quanties que percebrà el treballador o els seus hereus serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Pel que estipula el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen aquest conveni i contracten la pòlissa de manera individual, presentar-ne una còpia a la seu de FEDACOVA, situada al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 9, 46004 València, telèfon 963 515 100, amb trasllat d'aquesta informació, a més, a la comissió paritaria.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en aquest article es responsabilitzarán individualment del compliment d'aquestes.

Article 25. Calendari laboral

Anualment, el primer mes de l'any les empreses realitzaran el calendari laboral, mitjançant acord previ amb els representants dels treballadors, als qui es lliurà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i se'n exposarà un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

10. Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000, de 11 de febrero.

Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detacciones salvo indicación en contrario, durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

En els centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la comissió paritària del conveni perquè es vise.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la comissió paritària d'aquest l'obertura del procediment, al temps d'iniciar el període de consultes, i li remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment del treball.

En la proposta d'inaplicació, hauran de figurar-hi clarament les noves condicions de treball i la durada d'aquestes, que seran revisables anualment, excepte que es pacte el contrari, i tindran com a màxim la durada d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una durada no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els efectes per als treballadors afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball. Se n'haurà de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa i amb una relació de les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'hi al·legue.

S'entendrà que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos concrets com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En qualsevol cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre anterior.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors, aquests podrán optar per atribuir la representació, a elección seu, a una comisió integrada per treballadors de l'empresa triada per aquests o a una comisió de components designats, segons la representativitat d'aquests, pels sindicats del sector al qual pertanya l'empresa que estiguin legitimats per a formar part de la comisió negociadora. Aquesta comisió estarà formada, almenys, per tres membres.

L'empresari podrà atribuir-ne la representació a FEDACOVA (organització empresarial signant d'aquest conveni).

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu durant els set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'aplicaran en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, i que comptarà des del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, aquesta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o a mecanismes recollits en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas que no arribe a acord o laude arbitral, es podrà sotmetre la discrepancia al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i s'hi observa, per tant, sigil professional respecte de tot això.

Article 27. Principis d'ordenació

1. Aquestes normes de règim disciplinari perseguen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims de treballadors i empresaris.

En los centros en que no exista representación sindical, el calendario se presentará a la comisión paritaria del convenio para su visado.

Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la comisión paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre anterior.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir la representación, a su elección, a una comisión integrada por trabajadores de la empresa elegida por estos o a una comisión de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la comisión paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la comisión paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se podrá someter la discrepancia al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 27. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. La direcció de l'empresa podrà sancionar les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador, d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest capítol.

3. Qualsevol falta comesa pels treballadors es classificarà com a lleu, greu o molt greu.

4. L'empresa haurà de fer comunicació escrita i motivada de la falta, siga quina siga la qualificació d'aquesta, al treballador.

5. Es notificarà als representants legals dels treballadors la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, si n'hi ha.

Article 28. Graduació de les faltas

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada fins a tres ocasions en un mes en l'entrada o l'eixida del treball per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no-comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acreditie la impossibilitat de notificar-la.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, que en aquest cas podrà ser qualificat com a falta greu o molt greu, segons la gravetat.

e) La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen la imatge de l'empresa greument.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o que en siga responsable i que produïsquen deterioracions lleus d'aquest.

2. Es consideraran com a faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total de fins a quaranta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu el paràgraf e de l'apartat següent.

e) La suplantació d'un altre treballador que alteren els registres i els controls d'entrada i d'eixida al treball.

f) La desobediència a les ordres i les instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, a béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o les anomalietats dels estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se'n haja derivat un perjudici greu a l'empresa.

h) La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'estris, eines, maquinària, vehicles i, en general, de béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos diferents dels del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produïsca un perjudici greu per a l'empresa.

j) L'embriaguesa en el treball, sempre que no siga habitual.

k) La falta de condicció i neteja personal quan puga afectar el procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja hagut l'avertiment oportú de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjudici greu per a les persones o les coses.

ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no impliquen una gravetat acusada.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e d'aquest article.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez en el trabajo, siempre que no sea habitual.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecucióniciente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

ny) La reincidència, durant un trimestre, en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguen de naturalesa diferent, i sempre que hi haja hagut sanció diferent de l'amonestació verbal.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint ocasions durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alters en un període d'un mes.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o alié.

e) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produïsca un perjudici greu a l'empresa.

f) L'embruiguesa habitual o la toxicomania, sempre que afecte negativament el rendiment en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l i m d'aquest article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels qui duen a terme funcions de comandament.

l) L'assetjament sexual.

ll) La no-utilització reiterada dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, i es considerarà com a tal la situació que, abans de cometre el fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, inclús de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

Article 29. Sancions

1. La comissió de les faltes enumerades en l'article anterior podran tindre les sancions màximes següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de catorze dies a un mes, trasllat a un centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades quan es complisquen els terminis de dos, quatre o huit mesos segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació del contracte per circumstàncies de la producció que recull l'article 15, apartat b de l'ET, de manera que es podran dur a terme contractacions en un període de 12 mesos dins de 18 mesos. El còmput dels 18 mesos es començarà a comptar en la data de la primera contractació.

Quan finalitzen aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei, que prorratajarà proporcionalment els períodes inferiors.

Article 31. Lactància

Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions o acumular-la al principi o al final de la jornada. La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades comple-

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que afecte negativamente al rendimiento en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 29. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, trasladado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b del ET, de forma que se podrán realizar contrataciones en un periodo de 12 meses dentro de 18 meses. El cómputo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrataéndose proporcionalmente los períodos inferiores.

Artículo 31. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla al principio o al final de la jornada, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas,

tes, 15 dies laborables, sempre que aquest permís comence a gaudir-se immediatament després que haja finalitzat el període de descans per maternitat.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballen.

Article 32. Violència de gènere

El treballador que justifiqui davant de l'empresa ser víctima de violència de gènere, mitjançant l'existència d'una resolució judicial, per tal de fer efectiva la protecció o el seu dret a l'assistència social integral d'aquest, tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la reducció de l'horari proporcional i l'ampliació i la flexibilitat d'altres maneres d'ordenació del temps.

El treballador que siga víctima de violència de gènere declarada en sentència judicial, i que per aquest motiu es veja obligat a abandonar el lloc de treball a la localitat on estava prestant els serveis, per tal de fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral d'aquest, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre centre de treball.

En aquests casos, l'empresa haurà de comunicar al treballador les vacants que hi haja.

Article 33. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini major de quatre mesos i menor de cinc anys. Aquest dret solament podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a cuidar cada fill, tant si és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que comptarà des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'establisca una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per a cuidar un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per ell mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, si escau, l'inici d'aquesta donarà fi al que estiga gaudint.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, conforme al que estableix aquest article, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i per a participar-hi l'empresari l'haurà d'haver convocat, especialment amb ocasió de la reincorporació d'aquest.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva solament un dret preferent al reingrés en les vacants d'una categoria igual o similar a la seua que hi haja o que es produïsquen en l'empresa.

No obstant l'anterior, les excedències esmentades en els apartats a i c d'aquest article tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o

15 días laborables, siempre que dicho permiso, comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. Violencia de género

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.

Artículo 33. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a) y c) del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a

a un de categoria similar en el termini de dos mesos des de la sol·licitud des que acabe l'excedència.

ƒ) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral qualsevol conducta, pràctica o comportament dut a terme de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament menyscapte o atemptat contra la dignitat del treballador, a qui s'intenta sometre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, que persegueix anul·lar la seu capacitat promocional, professional o la permanència en el lloc i que afecta l'entorn laboral negativament.

Descriu una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència o una fustigació psicològica extrema de manera sistemàtica sobre una altra persona en el lloc de treball, generalment durant un temps perllongat.

2. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan en tinga coneixement, incloses les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les normes de comportament següents per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap treballador.

– No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap empleat, ja siga encomanant un treball excessiu o escàs injustificadament, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà de manera individual ni col·lectiva la informació o la comunicació que haja de rebre qualsevol empleat per a dur a terme el treball; no mantindré'l en situació d'ambigüïtat de rol; no informar-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball o fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la vida privada) com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les opinions d'aquest relacionades amb el treball o l'entorn laboral, ignorar la seu presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

– Es persegirà i se sancionarà qualsevol de les conductes descrites anteriorment en funció de la gravetat d'aquestes.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se sobre aquest tema davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a investigar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al qual s'articulen les mesures oportunes a aquest efecte. Qualsevol denúncia d'aquest aspecte s'haurà de posar en coneixement immediat del comité de seguretat i de salut o dels delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors. En les investigacions que s'efectuaran, només s'hi observarà la formalitat de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substancialment en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran confidencialitat absoluta i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors de manera paritària, i es determinarà en el si del centre de treball el número de la comissió. A aquesta se li sumarà la persona que haja triat la persona afectada per a representar-la, que actuarà com a mer representant, sense veu ni vot.

su puesto de trabajo o uno de similar categoría en el plazo de dos meses desde la solicitud desde la finalización de la excedencia.

ƒ) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.)

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquier de las conductas descritas anteriormente, seránperseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este carácter se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, aïllarà i protegirà la persona denunciant de manera cautelar de la persona o les persones denunciades.

8. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors, la persona denunciant podrà posar els fets en coneixement de la comissió paritària del conveni. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, en cada un dels casos la comissió emetrà un informe que es lluirà a la persona denunciant i a la denunciada, perquè puguen seguir les vies legals que els atorga la llei si ho veuen convenient.

No obstant això, en les empreses en què hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, en primer lloc s'atendrà el que es disposa en aquest protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'haja establert ací.

Article 35. Assemblees al centre de treball

En la jornada de treball, els treballadors de l'empresa podran fer una assemblea d'una hora de durada com a màxim, cada quatre mesos, complint els requisits que indica l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees i això amb independència del dret que tenen a reunir-se i celebrar assemblees al centre de treball fora d'hores de treball i conforme a les previsiones dels articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, el temps dedicat a la celebració de les assemblees dins de la jornada de treball tindrà el caràcter de recuperable i no retribuït.

Article 36. Estabilitat en el treball

Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en el treball i la de les plantilles de les empreses, en els llocs de treball i seccions o activitat que siguen essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de l'activitat principal d'aquestes, es podrà crear una comissió mixta. Aquesta comissió estarà formada per un membre per cada part, empresa i comitè d'empresa, o representants legals dels treballadors per a empreses de deu o menys treballadors, o de dos per cada part en empreses de més de deu treballadors. L'objectiu d'aquesta és debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguen produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de l'activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de les dues parts.

Per tal de preservar l'estabilitat en el treball i la plantilla de treballadors, l'empresa procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes i, en tot cas, si l'externalització afecta treballadors de la plantilla de l'empresa, els oferirà la possibilitat de recol·locar-se o reubicar-se en altres llocs de treball dins d'aquesta i informarà la comissió mixta.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts signants, d'acord amb el que disposa l'article 85.3.c de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny, estableixen, com a procediment per a solucionar les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establides en el conveni col·lectiu, la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en cas que no s'aconsegueixca acord, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts signants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, i per a això es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2018. Aquesta comissió està formada per dos membres de cada organització sindical i per dos membres de FEDACOVA.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio los hechos. La Comisión Paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la Ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

Artículo 35. Asambleas en el centro de trabajo

Los trabajadores de la empresa dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración como máximo, cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo fuera de horas de trabajo y conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el tiempo dedicado a la celebración de las asambleas dentro de la jornada de trabajo tendrá el carácter de recuperable y no retribuido.

Artículo 36. Estabilidad en el empleo

Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una Comisión Mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y Comité de empresa o Representantes legales de los trabajadores para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a trabajadores de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la Comisión Mixta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio, establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

Segunda

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una comisión técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2018. Dicha comisión técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

Taula salarial conveni col·lectiu de xocolates, torrefactors de café i sucedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2017

	<i>Salari mensual en €</i>
I. TÈCNICS	
1. Titulats	
De grau superior	1.337,06
De grau mitjà	1.189,62
Ajudant tècnic	1.032,36
2. No titulats	
Encarregat general	1.136,57
Mestre o cap de fabricació	1.076,24
Encarregat de secció	1.047,73
Auxiliar de laboratori	966,54
3. Oficina tècnica i organització	
Cap de 1a i 2a	1.136,57
Tècnic d'organització de 1a i 2a	1.105,45
Auxiliars d'organització	966,54
4. Tècnics processos i dades	
Cap de processament de dades	1.189,62
Analista	1.136,57
Cap d'explotació i prog. ord.	1.136,57
Programador de màquines	1.136,57
Auxiliars	1.104,73
Operador d'ordinador	1.104,73
II. ADMINISTRATIUS	
Cap administració de 1a	1.247,55
Cap administració de 2a	1.189,62
Oficial de 1a	1.104,73
Oficial de 2a	1.031,32
Auxiliar	966,14
Telefonista	901,81
Cap de vendes	1.218,73
Inspector de vendes	1.161,82
Promotor i/o pro. publicitat	1.036,49
Venedor amb autovenda	991,34
Viatjant	991,34
Corredor de plaça	991,34
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	
Oficial de 1a	33,36
Oficial de 2a	31,89
Ajudant	30,91
<i>B) Personal d'oficis auxiliars</i>	
Oficial de 1a	33,36
Oficial de 2a	31,89
<i>C) Peonatge</i>	
Magatzemer	31,04
Conserge	31,04
Cobrador	31,04
Pesador	31,04
Guarda jurat	31,04
Guarda vigilant	31,04
Ordenança	31,04
Porter	31,04

Tabla salarial Convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para el año 2017

	<i>Salario mensual en €.</i>
I. TÉCNICOS/AS	
1. Titulados/as	
De grado superior	1.337,06
De grado medio	1.189,62
Ayudante técnico/a	1.032,36
2. No titulados	
Encargado/a general	1.136,57
Maestro/a o jefe/a de fabricación	1.076,24
Encargado/a de sección	1.047,73
Auxiliar de laboratorio	966,54
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe/a de 1. ^a y 2. ^a	1.136,57
Técnico/a de organización 1. ^a y 2. ^a	1.105,45
Auxiliares organización	966,54
4. Técnicos/as procesos de datos	
Jefe/a de proceso de datos	1.189,62
Analista	1.136,57
Jefe/a de explotación y prog. ord.	1.136,57
Programador/a de máquinas	1.136,57
Auxiliares	1.104,73
Operador/a de ordenador	1.104,73
II. ADMINISTRATIVOS	
Jefe/a administración 1. ^a	1.247,55
Jefe/a administración 2. ^a	1.189,62
Oficial/a 1. ^a	1.104,73
Oficial/a 2. ^a	1.031,32
Auxiliar	966,14
Telefonista	901,81
Jefe/a de ventas	1.218,73
Inspector/a de ventas	1.161,82
Promotor/a y/o pro. publicidad	1.036,49
Vendedor/a con autoventa	991,34
Viajante/a	991,34
Corredor/a de plaza	991,34
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	
Oficial/a 1. ^a	33,36
Oficial/a 2. ^a	31,89
Ayudante/a	30,91
<i>B) Personal de oficios auxiliares</i>	
Oficial/a 1. ^a	33,36
Oficial/a 2. ^a	31,89
<i>C) Peonaje</i>	
Almacenero/a	31,04
Conserje/a	31,04
Cobrador/a	31,04
Basculero/a pesador/a	31,04
Guarda jurado/a	31,04
Guarda vigilante/a	31,04
Ordenanza	31,04
Portero/a	31,04

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 23 de febrer de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana sobre pujada salarial en l'any 2017 a les categories les nòmines de les quals estaven per damunt del conveni col·lectiu (codi: 80100085012017). [2018/3078]

Vist el text de l'acta de l'Acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana sobre pujada salarial en l'any 2017 a les categories les nòmines de les quals estaven per damunt del conveni col·lectiu, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció de l'Acord en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de febrer de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Acta de la comissió paritària del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana
de 8 de febrer de 2018*

Assistents

Per la part social:
Juan José Escrig
Guillermo Forment
José Manuel Pérez
Atilano Escobar

Per la part empresarial:
Rafael Pérez
Luis Latorre

A Paterna (València), sent les 12.00 hores, del dia 8 de febrer de l'any 2018, en els locals de FEVAMA, domicili de la comissió paritària i amb l'assistència dels senyors reseñyats al marge, té lloc la reunió de la comissió paritària del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana (Codi de Conveni núm. 80100085012017).

Elevada sol·licitud de 10 de gener de 2018, de la FICA-UGT perquè aquesta comissió paritària es pronuncie sobre l'aplicació de la pujada salarial per a l'any 2017 reflectida en les taules del conveni a les categories les nòmines de les quals estaven per damunt del Conveni col·lectiu de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana, i prèvia

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana sobre subida salarial en el año 2017 en las categorías cuyas nóminas estaban por encima del convenio colectivo. (Código: 80100085012017). [2018/3078]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunidad Valenciana sobre subida salarial en el año 2017 en las categorías cuyas nóminas estaban por encima del convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de febrero de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana
de 8 de febrero de 2018*

Asistentes

Por la parte social:
Juan José Escrig
Guillermo Forment
José Manuel Pérez
Atilano Escobar

Por la parte empresarial:
Rafael Pérez
Luis Latorre

En Paterna (Valencia) siendo las 12.00 horas, del día 8 de febrero del año 2018, en los locales de FEVAMA, domicilio de la comisión paritaria y con la asistencia de los señores reseñados al margen, tiene lugar la reunión de la comisión paritaria del Convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana (Código de Convenio núm. 80100085012017).

Elevada solicitud de 10 de enero de 2018, de la FICA-UGT para que esta comisión paritaria se pronuncie sobre la aplicación de la subida salarial para el año 2017 reflejada en las tablas del convenio a las categorías cuyas nóminas estaban por encima del Convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana,

anàlisi de l'exposició dels elements continguts en l'escrit de la referida sol·licitud, la comissió paritària resol:

Que la qüestió plantejada, està resolta en el conveni, concretament en la seua disposició transitòria primera, que literalment diu: «Aquells treballadors/as que s'enquadren en un grup professional el salari dels quals fóra inferior al salari del conveni de procedència en funció de la seua categoria, mantindran la diferència entre els dits salaris de l'esmentat convenio ad personam, no sent absorbible ni compensable i aplicant-li els increments salariais que s'establisquen en el conveni.»

Així mateix, es designa a Rafael Pérez Bonmatí, perquè en nom i representació d'aquesta comissió paritària, porte a efecte la presentació d'aquesta acta davant del registre corresponent, per al seu depòsit i publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

I en prova de conformitat, firmen per quadruplicat i a un només efecte, en el lloc i la data dalt expressats.

y previo análisis de la exposición de los elementos contenidos en el escrito de la referida solicitud, la comisión paritaria resuelve:

Que la cuestión plantada, está resuelta en el convenio, concretamente en su disposición transitoria primera, cuyo tenor literal dice: «Aquellos trabajadores/as que se encuadren en un grupo profesional cuyo salario fuera inferior al salario del convenio de procedencia en función de su categoría, mantendrán la diferencia entre dichos salarios del citado convenio ad personam, no siendo absorbible ni compensable y aplicándose los incrementos salariales que se establezcan en el convenio.»

Asimismo, se designa a Rafael Pérez Bonmatí, para que en nombre y representación de esta comisión paritaria, lleve a efecto la presentación de esta acta ante el registro correspondiente, para su depósito y publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Y en prueba de conformidad, firman por cuadruplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba expresados.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 4 de maig de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i actrius de teatre de la Comunitat Valenciana. [2018/4781]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i actrius de teatre de la Comunitat Valenciana, firmat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part per AVETID (Associació Valenciana d'empreses productores de teatre, dansa i circ), i d'una altra per AAPV (Sindicat d'Actors i Actrius Professionals Valencians), la FESMC d'UGT PV i per la FSC de CCOO PV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de maig de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i les actrius de teatre de la Comunitat Valenciana

Els signants del present conveni col·lectiu comparteixen el seu interès per promoure l'activitat professional en el sentit més ample. Totes les parts reconeixen les seues respectives contribucions a la Cultura, i en aquest sentit convenen a regular el marc al qual han de subjectar-se les relacions entre treballadors i empreses, apel·lant al sentit ètic, tant els empresaris com els actors i actrius, pel que fa a la relació laboral especial que es produeix en el quefer teatral.

Ambdues parts reconeixen mútuament l'esforç realitzat per aconseguir els acords recollits en el present conveni amb l'objectiu comú d'afavorir l'estabilitat en el sector.

Ambdues parts es comprometen a seguir avançant en tots aquells aspectes tant de la negociació col·lectiva com d'altres que directa o indirectament afecten aquest sector, que no sols influeix en l'economia valenciana, sinó que és un pilar bàsic de la cultura al nostre entorn, que ha de ser fomentat i especialment protegit des de tots els punts de vista i per tots els organismes i organitzacions implicats.

1. Àmbits i determinació de les parts

1.1. Àmbit funcional: aquest conveni col·lectiu afecta tots els actors i actrius i totes les empreses, ja siguin públiques o privades, que duguen a terme una activitat teatral amb independència de si aquesta es realitza o no en espais que habitualment ofereixen una altra activitat.

1.2. Àmbit territorial: aquest conveni col·lectiu afecta tots els contractes, siga quina siga la seua modalitat i el lloc de prestació dels serveis, que es formalitzen dins l'àmbit territorial de la Comunitat Valen-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana. [2018/4781]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por AVETID (Asociación Valenciana de Empresas Productoras de Teatro, Danza y Circo), y de otra por AAPV (Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos), la FESMC de UGT PV y por la FSC de CCOO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de mayo de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y las actrices de teatro de la Comunitat Valenciana

Los firmantes del presente convenio colectivo comparten su interés por promover la actividad profesional en el sentido más amplio. Todas las partes reconocen sus respectivas contribuciones a la Cultura, y en este sentido acuerdan regular el marco al que deben ceñirse las relaciones entre trabajadores y empresas, apelando al sentido ético, tanto los empresarios como los actores y actrices, por lo que respecta a la relación laboral especial que se produce en el quehacer teatral.

Ambas partes se reconocen mutuamente el esfuerzo realizado por conseguir los acuerdos recogidos en el presente convenio con el objetivo común de favorecer la estabilidad en el sector.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en todos aquellos aspectos tanto de la negociación colectiva como de otros que directa o indirectamente afectan a este sector, que no solo influye en la economía valenciana, sino que es un pilar básico de la cultura en nuestro entorno, que debe ser fomentado y especialmente protegido desde todos los puntos de vista y por todos los organismos y organizaciones implicados.

1. Ámbitos y determinación de las partes

1.1. Ámbito funcional: este convenio colectivo afecta a todos los actores y actrices y a todas las empresas, ya sean públicas o privadas, que lleven a cabo una actividad teatral con independencia de si esta se realiza o no en espacios que habitualmente ofrecen otra actividad.

1.2. Ámbito territorial: este convenio colectivo afecta a todos los contratos, sea cual sea su modalidad y el lugar de prestación de los servicios, que se formalizan dentro del ámbito territorial de la Comunitat

ciana entre empreses productores d'spectacles teatrals i els actors i actrius que presten serveis per aquestes.

1.3. Àmbit personal: aquest conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria a totes les empreses i a tots els actors i actrius que presten els seus serveis, segons el que s'estableix a la clàusula 1.1

1.4. Determinació de les parts: les parts que signen aquest conveni són per la part empresarial: l'AVETID i per la part social: l'AAPV, FSC de CCOO-PV i FESMC de la UGT-PV.

2. Vigència

La vigència del Conveni col·lectiu serà des de l'1 de gener de 2018 fins el dia 31 de desembre de 2019. Quedarà prorrogat tacitament per períodes successius d'un any mentre no siga objecte de denúncia escrita per qualsevol de les parts que el subscriuen, formulada amb una antelació mínima de 2 mesos de la data de venciment del termini respectiu. En cas de denúncia quedarà prorrogat el seu contingut normatiu fins a la signatura d'un nou conveni.

La prorroga tácita anual del Conveni comportarà l'increment automàtic de totes les condicions econòmiques estableties en aquest text des del primer de gener de cada any, d'acord amb l'índex estatal de preus al consum (IPC) que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) haja fixat definitivament per l'any anterior.

Es respectaran a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques, artístiques o de qualsevol altre índole de què gaudeixin els actors/actrius a l'entrada en vigor del Conveni i que siguin més beneficioses a les estableties en aquest conveni col·lectiu, considerades en el seu conjunt.

3. Contracte de treball

3.1. Contingut mínim del contracte

A cada contracte de treball hi constarà:

- el nom i dades personals i artístiques de l'actor/actriu i del seu representant, si es dóna el cas;
- dades de l'empresa i de la persona responsable amb representació legal;
- identificació de l'obra (títol i autor/a, encara que siga provisional) i del seu director/a;
- identificació del personatge o dels personatges pel/s qual/s l'actor/actriu és contractat/da (nom, si és possible);
- categoria del paper;
- títols de crèdit i publicitat -si s'escau-;
- vigència del contracte;
- període de prova -si s'escau-;
- assajos: data prevista d'inici i la durada;
- representacions: data prevista d'inici, nombre màxim de funcions a la setmana i durada prevista de les representacions;
- previsió de gires i/o bolos, així com de possibles gravacions pels mitjans audiovisuals;
- remuneració;
- el període i la forma de cobrament;
- dietes per gira o bolo;
- el període de preavís de l'empresari i de l'actor/actriu per a la finalització del contracte de treball, així com la compensació econòmica en cas d'incompliment.

3.2. Forma del contracte

El contracte es formalitzarà per escrit i haurà de ser signat per ambdues parts amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis per part de l'actor/actriu. En el mateix acte de la signatura un exemplar serà lliurat a l'actor/actriu per a la seua pròpia constància, lliurant-li, així mateix, un segon exemplar un cop que aquest haja estat visat per l'oficina pública de treball corresponent.

Durant la vigència d'aquest conveni, la comissió mixta paritària redactarà un contracte tipus l'ús del qual serà d'obligat compliment, a partir de la seva redacció i aprovació.

3.3. Modalitats de contractació

El contracte de treball podrà celebrar-se per una durada indefinida o per una durada determinada, d'acord amb allò establert en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors i en el Reial decret 1435/1985, de l'1 d'agost.

3.3.1. Contracte de durada indefinida

Es aquell que pacten les parts perquè les seues prestacions es prolonguen indefinidament en el temps, sense límit en la seua durada.

Valenciana entre empresas productoras de espectáculos teatrales y los actores y actrices que prestan servicios por las mismas.

1.3. Ámbito personal: este convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y a todos los actores y actrices que prestan sus servicios, según lo establecido en la cláusula 1.1

1.4. Determinación de las partes: las partes que firman este convenio son por la parte empresarial: AVETID y por la parte social: AAPV, FSC de CCOO-PV y FESMC de la UGT-PV.

2. Vigencia

La vigencia del convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2019. Quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año mientras no sea objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con una antelación mínima de 2 meses de la fecha de vencimiento del plazo respectivo. En caso de denuncia quedará prorrogado su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio.

La prorroga tácita anual del convenio comportará el incremento automático de todas las condiciones económicas establecidas en este texto desde el primero de enero de cada año, de acuerdo con el índice estatal de precios al consumo (IPC) que el Instituto Nacional de Estadística (INE) haya fijado definitivamente por el año anterior.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas, artísticas o de cualquier otra índole de que gocen los actores/actrices a la entrada en vigor del convenio y que sean más beneficiosas a las establecidas en este convenio Colectivo, consideradas en su conjunto.

3. Contrato de trabajo

3.1. Contenido mínimo del contrato

En cada contrato de trabajo constará:

- el nombre y datos personales y artísticas del actor/actriz y de su representante, si se da el caso;
- datos de la empresa y de la persona responsable con representación legal;
- identificación de la obra (título y autor/a, aunque sea provisional) y de su director/a;
- identificación del personaje o de los personajes por los que el actor/actriz es contratado/da (nombre, si es posible);
- categoría del papel;
- títulos de crédito y publicidad -si procede-;
- vigencia del contrato;
- período de prueba -si procede-;
- ensayo: fecha prevista de inicio y la duración;
- representaciones: fecha prevista de inicio, número máximo de funciones en la semana y duración prevista de las representaciones;
- previsión de giras y/o bolos, así como de posibles grabaciones por los medios audiovisuales;
- remuneración;
- el período y la forma de cobro;
- dietas por gira o bolo;
- el período de preaviso del empresario y del actor/actriz para la finalización del contrato de trabajo, así como la compensación económica en caso de incumplimiento.

3.2. Forma del contrato

El contrato se formalizará por escrito y deberá ser firmado por ambas partes con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del actor/actriz.

En el mismo acto de la firma, un ejemplar será entregado al actor/actriz para su propia constancia, entregándole, asimismo, un segundo ejemplar un golpe que este haya estado visado por la oficina pública de trabajo correspondiente.

Durante la vigencia de este convenio, la comisión mixta paritaria redactará un contrato tipo, cuyo uso será de obligado cumplimiento, a partir de su redacción y aprobación.

3.3. Modalidades de contratación

El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

3.3.1. Contrato de duración indefinida

Es el que pactan las partes porque sus prestaciones se prolongan indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

3.3.2. Contracte de durada determinada

És aquell en què les parts preveuen el temps de contractació a partir de l'ocurrència d'un fet que hi posarà fi (el transcurs d'un temps, la realització d'una actuació, l'acabament d'una temporada, la finalització de les funcions d'una obra, etc.).

Amb independència de les altres modalitats estableties a la legislació vigent, el contracte de durada determinada pot ser per temps cert o bé per obra:

– Contracte per obra: és aquell en què la data de finalització és incerta, tota vegada que la seva durada depén de la de l'espectacle a realitzar.

– Contracte per temps cert: és aquell que es formalitza amb data certa d'inici i d'acabament.

En aquests àmbits el contracte podrà realitzar-se:

– Per assajos.

– Per bolos o esdeveniments especials: una o diverses actuacions.

– Per gira: actuació durant un període continuat en diferents llocs.

– Per una temporada: actuació durant un període continuat en la mateixa plaça.

– Per un temps determinat.

En qualsevol tipus de contracte, l'actor/actriu coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes, com a mínim un mes abans de les mateixes, durant la vigència del contracte.

3.4. Vigència i extinció del contracte

La vigència del contracte de treball la constitueix el període de dies que transcorre entre la data d'inici dels assajos i el final del treball pactat.

En els contractes es podrà pactar per escrit un període de prova. La durada del període de prova serà l'establerta a la normativa d'aplicació.

L'extinció del contracte quan és de durada determinada es produeix:

– pel seu total compliment;

– per l'expiració del temps convingut i de les pròrrogues acordades, si és el cas.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les estableties legalment. Preavís a la finalització del contracte: L'empresa haurà de preavisar per escrit l'artista de la finalització del contracte amb 15 dies naturals d'antelació a la data d'efectes. La falta de preavís dóna dret a l'actor/actriu a cobrar com a màxim una compensació econòmica equivalent als salariis corresponents al número de dies amb els quals s'hauria d'haver preanunciat l'extinció del contracte. Aquest termini de preavís es mantindrà durant la vigència d'aquest conveni. L'artista podrà rescindir la relació laboral, donant un preavís a l'empresa de 15 dies naturals, excepte en la categoria de protagonista en què aquest preavís serà de 30 dies i en la categoria de primer paper, en què el preavís serà de 21 dies llevat que es tracte d'obres musicals, per les quals el preavís serà de 30 dies. En cas que el paper a representar per l'artista comporte unes característiques objectivament especials, l'empresa podrà exigir a l'artista un preavís màxim de 45 dies per la finalització del contracte, siga quina siga la categoria del personatge, condició que haurà de constar expressament en el contracte escrit i suposarà igual obligació per part de l'empresa. En qualsevol dels casos anteriors, si l'actor/actriu no comunica la seua baixa en el temps de preavís fixat estarà obligat a compensar l'empresa, com a màxim amb l'abonament de l'import del salari corresponent als dies deixats de preavisar. La malaltia o accident de l'actor/actriu no serà considerada mai com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral. En cas d'accident de treball, l'empresa completarà les prestacions de Seguretat Social fins el 100 % del sou d'assaig. En cas d'embaràs de l'actriu, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades per la maternitat s'estarà a allò previst en l'Estatut dels Treballadors i normativa complementària.

4. Categories professionals

4.1. El personal afectat pel Conveni es classificarà en les següents categories:

– Protagonista: és el/la o els/les que porten el pes més important de l'obra, clarament destacats de la resta.

– Primer paper: és el/la o els/les que ocupen un lloc rellevant en la representació per la seua importància en la trama o seu presència

3.3.2. Contrato de duración determinada

Es aquel en que las partes prevén la duración de la contratación, basándose en un hecho que le pondrá fin (el transcurso de un tiempo, la realización de una actuación, la finalización de una temporada, la finalización de las funciones de una obra, etc.).

Con independencia de las otras modalidades establecidas por la legislación vigente, el contrato de duración determinada puede ser por tiempo cierto o bien por obra:

– Contrato por obra: es aquel en que la fecha de finalización es incierta, toda vez que su duración depende de la del espectáculo a realizar.

– Contrato por tiempo cierto: es aquel que se formaliza con fecha cierta de inicio y de finalización.

En estos ámbitos el contrato podrá realizarse:

– Por ensayos.

– Por bolos o acontecimientos especiales: una o varias actuaciones.

– Por gira: actuación durante un período continuado en diferentes plazas.

– Por una temporada: actuación durante un período continuado en la misma plaza.

– Por un tiempo determinado.

En cualquier tipo de contrato, el actor/actriz conocerá las fechas de las representaciones, los lugares de actuación y las condiciones de estas, como mínimo un mes antes de las mismas, durante la vigencia el contrato.

3.4. Vigencia y extinción del contrato

La vigencia del contrato de trabajo la constituye el período de días que transcorre entre la fecha de inicio de los ensayos y el final del trabajo pactado.

En los contratos se podrá pactar por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba será la establecida por la normativa de aplicación.

La extinción del contrato cuando es de duración determinada se produce:

– por su total cumplimiento;

– por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, en su caso.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas legalmente. Preaviso a la finalización del contrato: La empresa deberá preavisar por escrito al artista de la finalización del contrato con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos. La falta de preaviso da derecho al actor/actriz a cobrar como máximo una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al número de días con los que se habría de haber preavisado la extinción del contrato. Este plazo de preaviso se mantendrá durante la vigencia de este convenio. El artista podrá rescindir la relación laboral, dando un preaviso a la empresa de 15 días naturales, excepto en la categoría de protagonista en que este preaviso será de 30 días y en la categoría de primer papel, en la que el preaviso será de 21 días salvo que se trate de obras musicales, en las que el preaviso será de 30 días. En caso de que el papel a representar por el artista comporte unas características objetivamente especiales, la empresa podrá exigir al artista un preaviso máximo de 45 días por la finalización del contrato, sea cual sea la categoría del personaje, condición que deberá constar expresamente en el contrato escrito y supondrá igual obligación por parte de la empresa. En cualquiera de los casos anteriores, si el actor/actriz no comunica su baja en el tiempo de preaviso fijado, estará obligado a compensar la empresa, como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de preavisar. La enfermedad o accidente del actor/actriz no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral. En caso de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100 % del sueldo de ensayo. En caso de embarazo de la actriz, y por lo que respecta a los permisos y restantes condiciones afectadas por la maternidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

4. Categorías profesionales

4.1. El personal afectado por el convenio se clasificará en las siguientes categorías:

– Protagonista: es el/la o los/las que llevan el peso más importante de la obra, claramente destacados del resto.

– Primer papel: es el/la o los/las que ocupan un lugar relevante en la representación por su importancia en la trama o su presencia en la

en l'escena i/o superar les 100 línies de text o versos: sense tindre les característiques de l'actor/actriu protagonista.

– Paper secundari: és el/la qui dóna suport a la trama de l'espectacle i/o que supera les 30 línies de text o versos.

– Repartiment: aquells personatges que superen les 5 línies de text o de versos, però que per la seua presència escènica en temps o en pes específic, no arriben a les característiques del paper secundari.

– Breus intervencions: són aquells personatges que realitzen petites aparicions, corals o no, amb o sense text.

En el teatre polivalent, de carrer o coral, tots els papers amb la mateixa entitat dins l'obra, tindran com a mínim la categoria de primer paper, sense límit de personatges a interpretar.

El còmput de cada línia s'estableix en un màxim de 60 espais dígit o mecanografiats.

4.2. Es considerarà suplent, l'actor/actriu contractat per l'empresa en el cas eventual de substitució en algun/s paper/s de l'obra.

L'actor/actriu contractat per interpretar regularment un paper també podrà ser contractat com a doble dins el mateix espectacle.

5. Assajos

5.1. Es consideren assajos les prestacions laborals de l'actor/actriu destinades a preparar el text, els moviments o la manipulació del seu personatge en el montatge de l'obra. També es consideren assajos les jornades de preparació de l'obra pel canvi d'idioma d'aquesta.

5.2. El període d'assajos haurà de constar en el contracte, indicant la data d'inici i la durada prevista. L'empresa estarà obligada a assegurar un nombre mínim d'assajos que garantisca la qualitat de l'obra. L'actor/actriu coneixerà l'horari dels assajos per escrit i amb una antelació mínima de 10 dies del seu inici.

5.3. Els assajos correguts seran retribuïts set dies a la setmana, establint aquest conveni la retribució mensual mínima. El/s dia/es de descans obligatori seran, per tant, també retribuïts.

5.4. En el període d'assajos, la jornada de treball no podrà superar les 38 hores setmanals ni les 6 diàries. Durant les dues últimes setmanes d'assajos s'estableix la distribució irregular de la jornada, respectant, en tot cas, els períodes mínims de descans, diari i setmanal, previstos legalment i sense superar les 12 hores diàries ni les 8 el dia abans de l'estrena.

La jornada es computarà a partir de l'hora de convocatòria de l'actor/actriu a la sala d'assajos, sempre que hi estiga present. Durant els assajos els actors i actrius disposaran d'un descans de 20 minuts, comptat com a jornada, per cada període complet de 4 hores de treball efectiu.

En cas que els assajos tinguen lloc a la intempèrie, per cada 3 hores de treball es farà un descans de 15 minuts que computaran com a temps efectiu de treball.

5.5. L'actor/actriu serà donat d'alta a la Seguretat Social durant tot el temps d'assajos (tant pels dies que treballa com pels que descansa), considerant cada actor/actriu de forma individual i d'acord amb el programa de producció de l'obra, excepte que per motius extraordinaris s'hagen d'interrompre els assajos durant una o unes setmanes, circumstància que ha de constar expressament en el contracte de treball.

5.6. En cas de que els assajos superen els 60 dies en obres de text i els 90 dies en musicals i obres de creació col·lectiva, la retribució a partir dels dies esmentats serà l'establerta en aquest conveni pel període de funció.

6. Funcions

6.1. S'entén per funció la representació de l'obra davant el públic que assisteix al lloc on es realitza. La jornada laboral durant el període de representacions i sempre que no es realitzen assajos simultanis, començarà una hora abans de l'inici de la funció i acabarà a la finalització d'aquesta.

6.2. Si durant les representacions s'han de realitzar assajos simultanis, la jornada de treball no podrà superar les 38 hores setmanals de mitjana en còmput bisetmanal, tant en plaça com en gira, ni les 6 hores diàries de treball.

6.3. S'estableix un descans d'una hora com a mínim computada com a temps efectiu de treball, ja siga entre funció i funció com entre assaig i funció (i viceversa).

6.4. Entre la finalització de la darrera jornada de treball i l'inici de la següent, haurà de transcórrer un mínim de 12 hores.

escena y/o por superar las 100 líneas de texto o versos: sin tener las características del actor/actriz protagonista.

– Papel secundario: es el/la que da apoyo a la trama del espectáculo y/o que supera las 30 líneas de texto o versos.

– Reparto: aquellos personajes que superan las 5 líneas de texto o de versos, pero que por su presencia escénica en tiempo o en peso específico, no llegan a las características del papel secundario.

– Breves intervenciones: son aquellos personajes que realizan pequeñas apariciones, corales o no, con o sin texto.

En el teatro polivalente, de calle o coral, todos los papeles con la misma entidad dentro de la obra, tendrán como mínimo la categoría de primer papel, sin límite de personajes a interpretar.

El cálculo de cada línea se establece en un máximo de 60 espacios digitales o mecanografiados.

4.2. Se considerará suplente, el actor/actriz contratado por la empresa en el caso eventual de sustitución en algún/s papel/s de la obra.

El actor/actriz contratado por interpretar regularmente un papel también podrá ser contratado como doble dentro del mismo espectáculo.

5. Ensayo

5.1. Se consideran ensayos las prestaciones laborales del actor/actriz adscritas a preparar el texto, los movimientos o la manipulación de su personaje en el montaje de la obra. También se consideran ensayo las jornadas de preparación de la obra por el cambio de idioma de la misma.

5.2. El período de ensayo deberá constar en el contrato, indicando la fecha de inicio y la duración prevista. La empresa estará obligada a asegurar un número mínimo de ensayos que garantice la calidad de la obra. El actor/actriz conocerá el horario de los ensayos por escrito y con una antelación mínima de 10 días de su inicio.

5.3. Los ensayos corridos serán retribuidos siete días a la semana, estableciendo este convenio la retribución mensual mínima. El/los día/s de descanso obligatorio serán, por tanto, también retribuidos.

5.4. En el período de ensayos, la jornada de trabajo no podrá superar las 38 horas semanales ni las 6 diarias. Durante las dos últimas semanas de ensayo se establece la distribución irregular de la jornada, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso, diario y semanal, previstos legalmente y sin superar las 12 horas diarias ni las 8 el día antes del estreno.

La jornada se computará a partir de la hora de convocatoria del actor/actriz a la sala de ensayos, siempre que esté presente. Durante los ensayos los actores y actrices dispondrán de un descanso de 20 minutos, contado como jornada, por cada período cumplido de 4 horas de trabajo efectivo.

En caso de que los ensayo tengan lugar a la intemperie, por cada 3 horas de trabajo se hará un descanso de 15 minutos que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

5.5. El actor/actriz será dado de alta a la Seguridad Social durante todo el tiempo de ensayo (tanto por los días que trabaja como por los que descansa), considerando cada actor/actriz de forma individual y de acuerdo con el programa de producción de la obra, excepto que por motivos extraordinarios se hayan de interrumpir los ensayos durante una o unas semanas, circunstancia que debe constar expresamente en el contrato de trabajo.

5.6. En caso de que los ensayos superen los 60 días en obras de texto y los 90 días en musicales y obras de creación colectiva, la retribución a partir de los días mencionados, será la establecida en este convenio por el período de función.

6. Funciones

6.1. Se entiende por función la representación de la obra delante del público que asiste en el lugar donde se realiza. La jornada laboral durante el período de representaciones y siempre que no se realicen ensayos simultáneos, empezará una hora antes del inicio de la función y acabará a la finalización de esta.

6.2. Si durante las representaciones se han de realizar ensayos simultáneos, la jornada de trabajo no podrá superar las 38 horas semanales de media en cómputo bisemanal, tanto en plaza como gira, ni las 6 horas diarias de trabajo.

6.3. Se establece un descanso de una hora como mínimo computada como tiempo efectivo de trabajo, ya sea entre función y función como entre ensayo y función (y viceversa).

6.4. Entre la finalización de la última jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, deberá transcurrir un mínimo de 12 horas.

6.5. S'estableix el límit màxim de 8 representacions a la setmana.

6.6. Els artistes en espectacles públics gaudiran d'un descans mínim setmanal de dia i mig, que serà fixat de mutu acord, i que no coincidirà amb els dies en què haja de realitzar-se davant el públic l'activitat artística que es tracte. Si no és possible el gaudi ininterromput del descans setmanal, podrà fraccionar-se, respectant, en tot cas, un descans mínim ininterromput de vint-i-quatre hores, llevat que, per mitjà de pacte individual o col·lectiu, s'establirà l'acumulació per períodes de fins a quatre setmanes del gaudi del descans setmanal. Quan no es puga gaudir de les festes incloses en el calendari laboral per desenvolupar-se en aquestes l'activitat artística davant el públic, es traslladarà el descans a un altre dia dins de la setmana, o del període més ample que s'acorde.

6.7. Si el mateix dia de la representació, els/les actors/actrius han realitzat el desplaçament, i si aquest té una durada de 4 hores, entre la finalització del viatge i l'inici de la funció hi haurà d'haver un interval de temps de descans de 2 hores. Si el viatge supera aquesta durada, el descans serà sempre de la meitat del temps de desplaçament, excepte si hi ha un altre pacte amb els actors/actrius.

7. Retribucions

7.1. Salari

7.1.1. Definicions:

Es consideren salaris totes aquelles percepcions econòmiques que l'actor/actriu perceba de l'empresa per la prestació de la seua activitat artística (assajos i representacions) i que no suposen una compensació de les despeses fetes amb motiu d'aquesta (despeses d'allotjament, de viatges, dietes, etc.).

L'actor/actriu que interpreta més d'un paper cobrará el sueldo correspondiente a la categoría del papel que interpreto segons el cálculo de líneas totales del texto de todos sus papeles.

L'actor/actriu substitut/a que s'incorpora a una obra que ja s'està representant cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer, según las modalidades retributivas explicadas en este convenio.

Les preestrenes amb taquilla o caixet seran com a màxim tres i la contraprestació econòmica serà acordada per ambdues parts.

L'empresa abonarà el sou dels actors i actrius per mesos vençuts, durant els primers 5 dies del mes següent, siga quin siga el tipus de contracte i la forma de càlcul del salari. Els actors i actrius tindran dret a les bestretes estableties legalment.

El salari dels actors i actrius serà el que lliurement pacten les parts en el contracte de treball. En cas de pactar un salari irregular a percentatge, aquest mai serà inferior als mínims establerts en els apartats següents d'aquest article.

Amb l'objecte de garantir uns nivells salarials dignes, es fixen unes retribucions mínimes exigibles, conforme amb el que s'exposa a continuació.

Per determinar els salaris mínims es tenen en compte el nivell econòmic de l'obra en la qual es treballa, i el nombre de representacions que es realitzaran.

7.1.2. Grups salariais en relació al nivell econòmic de l'empresa que contrata:

A efectes de retribucions salariais mínimes, les empreses es divideixen en dos grups econòmics, grup A i grup B.

Les produccions i coproduccions públiques tindran un increment del 30 % sobre les retribucions del grup A, excepte en els assajos.

Es consideren part del grup A les companyies que tinguen ajudes públiques anuals a la producció i gira de més de 8.000 euros/actor a partir de l'1 de gener de 2019 i de més 9.000 en 2018.

Les produccions privades infantils es consideraran grup B.

En tot cas serà la comissió mixta paritària qui resolga els dubtes sobre a quin grup pertany cada companyia.

Grup A

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia	50 euros
Mes	1.440 euros

6.5. Se establece el límite máximo de 8 representaciones a la semana.

6.6. Los artistas en espectáculos públicos gozarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse delante del público la actividad artística que se trate. Si no es posible el goce ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se establezca la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal. Cuando no se pueda gozar de las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en estas la actividad artística delante del público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

6.7. Si el mismo día de la representación, los/las actores/actrices han realizado el desplazamiento, y si este tiene una duración de 4 horas, entre la finalización del viaje y el inicio de la función deberá haber un intervalo de tiempo de descanso de 2 horas. Si el viaje supera esta duración, el descanso será siempre de la mitad del tiempo de desplazamiento, excepto si hay otro pacto con los actores/actrices.

7. Retribuciones

7.1. Salario

7.1.1. Definiciones:

Se consideran salarios todas aquellas percepciones económicas que el actor/actriz perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística (ensayo y representaciones) y que no supongan una compensación de los gastos hechos con motivo de esta (gastos de alojamiento, de viajes, dietas, etc.).

El actor/actriz que interprete más de un papel cobrará el sueldo correspondiente a la categoría del papel que interpreto según el cálculo de líneas totales del texto de todos sus papeles.

El actor/actriz sustituto que se incorpora a una obra que ya se está representando cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer, según las modalidades retributivas explicadas en este convenio.

Los preestrenos con taquilla o cachet serán como máximo tres y la contraprestación económica será acordada por ambas partes.

La empresa abonará el sueldo de los actores y actrices por meses vencidos, durante los primeros 5 días del mes siguiente, sea cual sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario. Los actores y actrices tendrán derecho a las anticipos establecidos legalmente.

El salario de los actores y actrices será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo. En caso de pactar un salario irregular a porcentaje, este nunca será inferior a los mínimos establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

Con el objeto de garantizar unos niveles salariales dignos, se fijan unas retribuciones mínimas exigibles, conforme con lo que se expone a continuación.

Por determinar los salarios mínimos se tienen en cuenta el nivel económico de la obra en la que se trabaja, y el número de representaciones que se realizarán.

7.1.2. Grupos salariales en relación al nivel económico de la empresa que contrata:

A efectos de retribuciones salariales mínimas, las empresas se dividen en dos grupos económicos, grupo A y grupo B.

Las producciones y coproducciones públicas tendrán un incremento del 30 % sobre las retribuciones del grupo A, excepto en los ensayos.

Se consideran parte del grupo A las compañías que tengan ayudas públicas anuales a la producción y gira de más de 8.000 euros/actor a partir del 1 de enero de 2019 y de más 9.000 en 2018.

Las producciones privadas infantiles se considerarán grupo B.

En todo caso será la comisión mixta paritaria quien resuelva los dudas sobre a qué grupo pertenece cada compañía.

Grupo A

ENSAYOS (Para todas las categorías)

Día	50 euros
Mes	1.440 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia:
 200 euros – protagonista
 180 euros – primer paper
 160 euros – secundari
 130 euros – repartiment
 105 euros – breu intervenció

ACTUACIONS

1, 2 o 3 setmanes: alta en la Seguretat Social correguda
 (De 3 a 8 actuacions per setmana en la mateixa plaça):
 1a. setmana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.
 2a. setmana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.
 3a. setmana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.

ACTUACIONS

Mes: alta mensual en la Seguretat Social (mínim 8 bolos/mes)
 (10 % de descompte sobre el preu diari):
 180 euros/actuació – protagonista
 162 euros/actuació – primer paper
 144 euros/actuació –secundari
 117 euros/actuació – repartiment
 95 euros/actuació – breu intervenció

ACTUACIONS

Mes: en contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):
 (Fins a 8 actuacions/setmana):
 2.500 euros – protagonista
 2.100 euros – primer paper
 1.900 euros – secundari
 1.500 euros – repartiment i breu intervenció

Grup B

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia 50 euros
 Mes 1.440 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia:
 130 euros – protagonista
 120 euros – primer paper
 110 euros –secundari
 100 euros – repartiment

ACTUACIONS

1, 2 o 3 setmanes: alta en la Seguretat Social correguda
 (De 3 a 8 actuacions per setmana en la mateixa plaça):
 1a. setmana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.
 2a. setmana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.
 3a. setmana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del preu de bolo.

ACTUACIONS

Mes: alta mensual en la Seguretat Social: (mínim 8 bolos/mes)
 (10 % de descompte sobre el preu diari):
 117 euros/actuació – protagonista
 108 euros/actuació – primer paper
 99 euros/actuació –secundari
 90 euros/actuació – repartiment

ACTUACIONS

Mes: en contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):
 (Fins a 8 actuacions/setmana):

ACTUACIONES (BOLOS)

Día:
 200 euros – protagonista
 180 euros – primer papel
 160 euros –secundario
 130 euros –reparto
 105 euros – breve intervención

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corrida
 (De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):
 1.ª semana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.
 2.ª semana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.
 3.ª semana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social (mínimo 8 bolos/mes)
 (10 % de descuento sobre el precio diario):
 180 euros/actuación – protagonista
 162 euros/actuación – primer papel
 144 euros/actuación –secundario
 117 euros/actuación – reparto
 95 euros/actuación – breve intervención

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):
 (Hasta 8 actuaciones/semana):
 2.500 euros – protagonista
 2.100 euros – primer papel
 1.900 euros – secundario
 1.500 euros – reparto y breve intervención

Grupo B

ENSAYOS (Para todas las categorías)

Día 50 euros
 Mes 1.440 euros

ACTUACIONES (BOLOS)

Día:
 130 euros – protagonista
 120 euros – primer papel
 110 euros –secundario
 100 euros – reparto

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corrida
 (De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):
 1.ª semana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.
 2.ª semana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.
 3.ª semana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social: (mínimo 8 bolos/mes)
 (10 % de descuento sobre el precio diario):
 117 euros/actuación – protagonista
 108 euros/actuación – primer papel
 99 euros/actuación –secundario
 90 euros/actuación – reparto

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):
 (Hasta 8 actuaciones/semana):

1.500 euros – protagonista
1.350 euros – primer paper
1.230 euros – secundari
1.170 euros – repartiment

7.2. Desplaçaments i dietes

a) En cas que la representació es faça fora de la plaça de contracció, l'empresa es farà càrec dels desplaçaments i de l'allotjament en hotel de 3 o similar. El transport haurà de ser en els següents mitjans:

- en avió
- en tren diürn: en primera classe, sempre que el trajecte supere els 650 km., excepte en línies d'alta velocitat
- en tren nocturn: en vagó llit o llitera
- en autobús
- en cotxe

Si l'actor/actriu demana viatjar en vehicle propi, haurà de sol·licitar permís per escrit a l'empresa amb suficient antelació a la sortida i el desplaçament serà al seu càrrec, llevat que es pacte amb l'empresa.

Si és l'empresa qui demana a l'artista viatjar en vehicle propi i l'actor/actriu hi està d'acord, se li abonaran com a mínim les despeses del viatge a raó de 0,19 € euros/km a més l'import dels peatges.

b) Es poden contemplar quatre tipus de dieta:

1. La que inclou un sol àpat (mitja dieta). La compensació econòmica serà de 18 euros.
2. La que inclou els dos àpats principals (dieta). La compensació econòmica serà de 36 euros.
3. Dieta completa (desdejuni, dinar i sopar). La compensació econòmica serà de 42 euros.
4. Dieta desdejuni, que compensa la seua no inclusió en el lloc de pernocta. La compensació econòmica serà de 6 euros.

c) El pagament de les dietes s'avancarà al dia d'arribada a la plaça de la representació, mitjançant transferència, liquidant-se a la nómina corresponent o com acorden les parts.

d) En les actuacions a l'estrange, els transports aniran a càrrec de l'empresa, en els mitjans citats anteriorment, així com l'allotjament en establiments de com a mínim 3 estrelles amb desdejuni inclòs. Es pactarà una dieta en concepte de manutenció, considerant el nivell econòmic del país, que en cap cas serà inferior a l'establerta per l'Administració, segons relació que s'adjunta com a annex II d'aquest conveni.

e) L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social en el règim especial d'artistes els dies de desplaçament.

7.3. Suspensió d'una representació

Si es suspén una representació per causes de força major, o bé si es realitza a l'aire lliure, per causa de fenòmens atmosfèrics:

– si la producció ha estat contractada per qualsevol entitat organitzadora i l'empresa cobra el total del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà íntegrament el sou corresponent a aquell dia;

– en el cas que l'empresa cobre únicament una part del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà la part proporcional del seu salari que es corresponga amb la percebuda per l'empresa;

– en el cas que l'organització de l'espectacle corresponga a la mateixa empresa productora, l'actor/actriu rebrà: o bé el sou d'un dia d'assaig o bé la pròrroga del contracte per cobrir les representacions que no haja pogut efectuar-se.

8. Gravació i filmació de produccions teatrals

8.1. En el cas de filmació o gravació de les produccions teatrals per la seua posterior explotació comercial, en qualsevol suport multimèdia, l'actor/actriu haurà de donar-hi el seu consentiment exprés i, en tot cas, percebrà per aquest concepte una retribució addicional, tenint en compte l'establert al punt 8.3 i 8.4 d'aquest conveni. L'exhibició o comercialització de la producció teatral, en qualsevol suport multimèdia, sense l'autorització expressa de l'actor/actriu i la retribució addicional mencionada anteriorment, podrà ser causa de demanda per part de l'actor/actriu, tenint dret als corresponents danys i perjudicis.

8.2. L'actor/actriu autoritzarà, sense retribució addicional, la filmació o gravació de les produccions teatrals sempre que tinguen un

1.500 euros – protagonista
1.350 euros – primer paper
1.230 euros – secundari
1.170 euros – repartiment

7.2. Desplazamientos y dietas

a) En caso de que la representación se haga fuera de la plaza de contratación, la empresa se hará cargo de los desplazamientos y del alojamiento en hotel de 3 o similar. El transporte deberá ser en los siguientes medios:

- en avión
- en tren diurno: en primera clase, siempre que el trayecto supere los 650 km., excepto en líneas de alta velocidad
- en tren nocturno: en vagón cama o litera
- en autobús
- en coche

Si el actor/actriz pide viajar en vehículo propio, deberá solicitar permiso por escrito en la empresa con suficiente antelación a la salida y el desplazamiento será a su cargo, salvo que se pacte con la empresa.

Si es la empresa quien pide al artista viajar en vehículo propio y el actor/actriz está de acuerdo, se le abonarán como mínimo los gastos del viaje a razón de 0,19 € euros/km además el importe de los peajes.

b) Se pueden contemplar cuatro tipos de dieta:

1. La que incluye una sola comida (media dieta): La compensación económica será de 18 euros.
2. La que incluye los dos comidas principales (dieta). La compensación económica será de 36 euros.
3. Dieta completa (desayuno, comida y cena). La compensación económica será de 42 euros.

4. Dieta desayuno, que compensa su no inclusión en el lugar de pernocta. La compensación económica será de 6 euros.

c) El pago de las dietas se adelantará el día de llegada en la plaza de la representación, mediante transferencia, liquidándose a la nómina correspondiente o como acuerden las partes.

d) En las actuaciones en el extranjero, los transportes irán a cargo de la empresa, en los medios citados anteriormente, así como el alojamiento en establecimientos de al menos 3 estrellas con desayuno incluido. Se pactará una dieta en concepto de manutención, considerando el nivel económico del país, que en ningún caso será inferior a lo establecido por la Administración, según relación que se adjunta como Anexo II de este convenio.

e) La empresa tiene la obligación de dar de alta al actor/actriz a la Seguridad Social en el régimen especial de artistas los días de desplazamiento.

7.3. Suspensión de una representación

Si se suspende una representación por causas de fuerza mayor, o bien si se realiza al aire libre, por causa de fenómenos atmosféricos:

– si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá íntegramente el sueldo correspondiente a aquel día;

– en caso de que la empresa cobre únicamente una parte del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá la parte proporcional de su salario a que se corresponda con la percibida por la empresa;

– en caso de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa productora, el actor/actriz recibirá: o bien el sueldo de un día de ensayo o bien la prórroga del contrato por cubrir las representaciones que no haya podido efectuarse.

8. Grabación y filmación de producciones teatrales

8.1. En el caso de filmación o grabación de las producciones teatrales para su posterior explotación comercial, en cualquier soporte multimedia, el actor/actriz deberá dar su consentimiento expreso y, en todo caso, percibirá por este concepto una retribución adicional, teniendo en cuenta lo establecido al punto 8.3 y 8.4 de este convenio. La exhibición o comercialización de la producción teatral, en cualquier soporte multimedia, sin la autorización expresa del actor/actriz y la retribución adicional mencionada anteriormente, podrá ser causa de demanda por parte del actor/actriz, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios.

8.2. El actor/actriz autorizará, sin retribución adicional, la filmación o grabación de las producciones teatrales siempre que tengan una fina-

fi garantit d'arxiu cultural. L'actor/actriu que intervinga a l'espectacle podrà demanar una còpia d'aquesta gravació amb els costos al seu càrec. Si la seua finalitat és fer publicitat de l'obra, la gravació que s'emetrà tindrà una durada màxima de 10 minuts.

8.3. Quan es grave un espectacle en qualsevol suport audiovisual en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, les quantitats addicionals seran les següents:

2018

Protagonista	1.204,68 euros
Primer paper	1.085,00 euros
Secundari	788,88 euros
Repartiment	535,32 euros
Breu intervenció	298,38 euros

Si la gravació és per emetre en directe, la quantitat addicional a percebre serà l'anterior incrementada amb un 25 %.

L'actor/actriu rebrà també el 5 % de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.4. Quan es grave un espectacle en qualsevol suport radiofònic en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat addicional equivalent al sou d'un dia d'assaig.

L'actor/actriu rebrà també el 5 % de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.5. El termini de pagament d'aquestes gravacions serà de 30 dies des de la finalització d'aquestes.

9. Seguretat social

L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social, en el règim especial d'artistes, des del primer dia d'assaig d'aquest, havent presentat amb anterioritat a la iniciació del treball o actuació l'afiliació i l'alta, tant si els contractes són de durada inferior a 30 dies com si és superior per aplicació de la normativa general.

És obligació de l'empresa lliurar mensualment les cotitzacions de cada treballador/a.

L'empresa està obligada a facilitar mensualment a l'actor/actriu una nòmina en el que consten les deduccions i els seus conceptes en relació amb la seua retribució.

Un cop finalitzat el contracte i si el treballador/a ho demana, l'empresa li haurà de lliurar el certificat d'empresa, l'alta i la baixa d'afiliació, els documents de cotització a la Seguretat Social (TC-2/19 i TC-4/5), els rebuts de salari, i la carta de comunicació de fi de contracte.

Aquestes formalitats s'adaptaran sempre a la legislació vigent.

10. Relacions laborals

10.1. Règim de treball

L'actor/actriu està obligat a interpretar el seu paper d'acord amb les indicacions del director/a d'escena i atenent-se als plans previstos per l'empresa.

L'actor/actriu depèndrà exclusivament del director/a d'escena per totes aquelles qüestions de caràcter artístic, dependent de l'empresa en la resta dels temes laborals i d'organització.

L'empresa s'obliga a posar a disposició de l'actor/actriu el text i les partitures de l'obra a representar amb el temps i les indicacions necessàries per part del director/a de l'obra, per l'aprenentatge del paper. Es facilitaran també a l'actor/actriu els plans de treball previstos per l'empresa en el moment de la seua contractació o els que més endavant es puguen preveure.

En cas que el paper de l'actor/actriu sigui retallat considerablement o modificat essencialment, aquest podrà negar-se a interpretar-lo.

Des del primer dia de feina, ja siga en assajos, temporada, bolo, gira o festival, l'empresa posarà a disposició de l'actor/actriu un camerino net i digne, amb les condicions adequades, així com serveis sanitaris i cadires i taules. En els casos d'actuació al carrer, l'empresa també

lidat garantizada de archivo cultural. El actor/actriz que intervenga al espectáculo podrá pedir una copia de esta grabación con los costes a su cargo. Si su finalidad es hacer publicidad de la obra, la grabación que se emitirá tendrá una duración máxima de 10 minutos.

8.3. Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte audiovisual en un espacio con público, el actor/actriz percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, las cantidades adicionales serán las siguientes:

2018

Protagonista	1.204,68 euros
Primer Papel	1.085,00 euros
Secundario	788,88 euros
Reparto	535,32 euros
Breve intervención	298,38 euros

Si la grabación es para emitir en directo, la cantidad adicional a percibir será el anterior incrementada con un 25 %.

El actor/actriz recibirá también el 5 % de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual, sin perjuicio de los que se cobran por las entidades de gestión pertinentes.

8.4. Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte radiofónico en un espacio con público, el actor/actriz percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, una cantidad adicional equivalente al sueldo de un día de ensayo.

El actor/actriz recibirá también el 5 % de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual, sin perjuicio de los que se cobran por las entidades de gestión pertinentes.

8.5. El plazo de pago de estas grabaciones será de 30 días desde la finalización de estas.

9. Seguridad social

La empresa tiene la obligación de dar de alta al actor/actriz en la Seguridad Social, en el régimen especial de artistas, desde el primer día de ensayo de este, habiendo presentado con anterioridad a la iniciación del trabajo o actuación la afiliación y la alta, tanto si los contratos son de duración inferior a 30 días como si es superior por aplicación de la normativa general.

Es obligación de la empresa entregar mensualmente las cotizaciones de cada trabajador/a.

La empresa está obligada a facilitar mensualmente al actor/actriz una nómina en la que constan las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.

Una vez finalizado el contrato y si el trabajador/a lo pide, la empresa le deberá entregar el certificado de empresa, la alta y la baja de afiliación, los documentos de cotización a la Seguridad Social (TC-2/19 y TC-4/5), los recibos de salario, y la carta de comunicación de fin de contrato.

Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

10. Relaciones laborales

10.1. Régimen de trabajo

El actor/actriz está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director/a de escena y ateniéndose a los planes previstos por la empresa.

El actor/actriz dependerá exclusivamente del director/a de escena en todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en la resto de los temas laborales y de organización.

La empresa se obliga a poner a disposición del actor/actriz el texto y las partituras de la obra a representar con el tiempo y las indicaciones necesarias por parte del director/a de la obra, para el aprendizaje del papel. Se facilitarán también al actor/actriz los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de su contratación o los que más adelante se puedan prever.

En caso de que el papel del actor/actriz sea recortado considerablemente o modificado esencialmente, este podrá negarse a interpretarlo.

Desde el primer día de trabajo, ya sea en ensayo, temporada, bolo, gira o festival, la empresa pondrá a disposición del actor/actriz un camerino limpio y digno, con las condiciones adecuadas, así como servicios sanitarios y sillas y tablas. En los casos de actuación en la calle, la

s'obliga a posar a disposició dels artistes un espai amb condicions adequades.

L'actor/actriu no haurà d'aportar el seu propi vestuari, maquillatge ni cap element de treball necessari per a la representació, excepte quan haja arribat a un acord exprés amb l'empresa. En aquest cas, si el vestuari o l'element de treball aportat patís qualsevol mena de desperfecte imputable a causes del treball, l'actor/actriu tindrà dret a una indemnització, l'import de la qual serà pactat amb l'empresa.

Els actors/actrius no estaran obligats en cap cas a realitzar funcions administratives o tècniques per a l'empresa o companyia que els contracta, ni tampoc a condir.

L'actor/actriu que, contractat per una empresa, vulga al mateix temps treballar també per una altra empresa, està obligat a posar-ho en coneixement de la primera.

Títols de crèdit i publicitat: els noms de tots els actors i actrius constaran, com a mínim, al programa de mà i a les instal·lacions del teatre durant la temporada, allà on hi figure el repartiment complet.

10.2. Pacte d'exclusivitat o plena dedicació

El pacte d'exclusivitat o de plena dedicació, del qual haurà de quedar constància expressa en el contracte, se celebrarà en les condicions establecidas en el RD 1435/1985, d'1 d'agost, sense que la compensació que s'abone a l'actor o actriu per l'esmentat concepte puga ser inferior al 30 per 100 del salari pactat.

10.3. Responsabilitat professional davant de tercers

L'actor/actriu queda alliberat/ada de qualsevol responsabilitat en cas que el treball professional que realitze en virtut del seu contracte siga motiu de reclamació judicial per part de tercers, sempre que s'ajuste al text i/o a les indicacions de la direcció.

10.4. Salut i riscos laborals

Les empreses afectades per aquest conveni compliran les disposicions de la Llei vigent 31/1995 de prevenció de riscos laborals en el treball, així com la resta de reglaments d'aplicació especial de l'activitat específica de l'empresa.

L'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El deure de prevenció, estableert en el paràgraf anterior té la consideració de deure laboral i suposa, segons allò establert en els articles 4.2.d i 19 de l'Estatut dels Treballadors i en aquest article, l'existència d'un dret correlatiu dels treballadors i treballadores per una protecció eficaç.

Conforme al que s'ha establert en el paràgraf anterior i en el marc de les seues responsabilitats, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, incloses les activitats de prevenció de riscos laborals, de formació i d'informació, amb els mitjans necessaris.

En el cas que el paper interpretat per l'actor/actriu comporte un exercici perillós i, d'una manera general, per tot joc escènic que puga presentar un risc greu per la integritat física de l'actor/actriu, l'empresari estarà obligat a tenir una assegurança complementària a la de la Seguretat Social que garantisca un capital per invalidesa permanent o defunció per a l'assegurat/da o als seus interessats.

La comissió mixta elaborarà en el termini màxim d'un any, des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, un Manual de Seguretat i Prevenció de Riscos Laborals.

11. Treball infantil

A l'article 6è de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 2n del RD 1435/1985 es prohíbeix de forma taxativa i genèrica l'admissió en el treball de menors de setze anys, amb l'única excepció de la seua participació excepcional en espectacles públics.

Aquesta participació requereix l'autorització prèvia i expressa de l'autoritat laboral, per la qual cosa s'haurà de cursar sol·licitud d'autorització perquè el/la menor siga contractat/da. El tutor/a del/de la menor presentarà aquesta sol·licitud davant la Delegació Territorial de Treball de la Generalitat corresponent, adjuntant la fotocòpia del document nacional d'identitat del/la menor. Aquest organisme citarà tant el tutor/a del/de la menor, com el/la representant legal de l'empresa contractant, perquè aporte la documentació justificativa del treball a realitzar pel/ per el/la menor, així com de les condicions en què aquest/a haurà de realitzar el seu treball. La Delegació Territorial prenderà una resolució

empresa también se obliga a poner a disposición de los artistas un espacio con condiciones adecuadas.

El actor/actriz no deberá aportar su propio vestuario, maquillaje ni ningún elemento de trabajo necesario para la representación, excepto cuando haya llegado a un acuerdo expreso con la empresa. En este caso, si el vestuario o el elemento de trabajo aportado sufriese cualquier clase de desperfecto imputable a causas del trabajo, el actor/actriz tendrá derecho a una indemnización, el importe de la que será pactado con la empresa.

Los actores/actrices no estarán obligados en ningún caso a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contrate, ni tampoco a conducir.

El actor/actriz que, contratado por una empresa, quiera al mismo tiempo trabajar también para otra empresa, está obligado a ponerlo en conocimiento de la primera.

Títulos de crédito y publicidad: los nombres de todos los actores y actrices constarán, como mínimo, al programa de mano y a las instalaciones del teatro durante la temporada, allá donde figure el reparto cumplido.

10.2. Pacto de exclusividad o plena dedicación

El pacto de exclusividad o de plena dedicación, del que deberá quedar constancia expresa en el contrato, se celebrará en las condiciones establecidas en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, sin que la compensación que se abone al actor o actriz por el mencionado concepto pueda ser inferior al 30 por 100 del salario pactado.

10.3. Responsabilidad profesional delante de terceros

El actor/actriz queda liberado/ada de cualquier responsabilidad en caso de que el trabajo profesional que realice en virtud de su contrato sea motivo de reclamación judicial por parte de terceros, siempre que se ajuste al texto y/o a las indicaciones de la dirección.

10.4. Salud y riesgos laborales

Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones de la Ley vigente 31/1995, de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de aplicación especial de la actividad específica de la empresa.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/se en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención, establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un derecho correlativo de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/se, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información, con los medios necesarios.

En caso de que el papel interpretado por el actor/actriz comporte un ejercicio peligroso y, de una manera general, por todo juego escénico que pueda presentar un riesgo grave por la integridad física del actor/actriz, el empresario estará obligado a tener un seguro complementario a la Seguridad Social, que garantice un capital por invalidez permanente o defunción para el asegurado/da o a sus interesados.

La comisión mixta elaborará en el plazo máximo de un año, desde la entrada en vigor de este convenio, un Manual de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

11. Trabajo infantil

En el artículo 6 e del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2º del RD 1435/1985 se prohíbe de forma taxativa y genérica la admisión en el trabajo de menores de diecisés años, con la única excepción de su participación excepcional en espectáculos públicos.

Esta participación requiere la autorización previa y expresa de la autoridad laboral, por lo que se habrá de cursar solicitud de autorización para que el/la menor sea contratado/da. El tutor/a del/de la menor presentará esta solicitud ante la Delegación Territorial de Trabajo de la Generalitat, correspondiente, adjuntando la fotocopia del documento nacional de identidad del/la menor. Este organismo citará tanto al tutor/a del/de la menor, como a el/la representante legal de la empresa contratante, para que aporte la documentación justificativa del trabajo a realizar por el/la menor, así como de las condiciones en que este/a deberá realizar su trabajo. La Delegación Territorial tomará una reso-

sobre aquesta petició, després que la Inspecció de Treball i Seguretat Social emeta el seu informe.

Es prohibeix expressament que els/les menors de divuit anys realitzen hores extraordinàries i facen totes aquelles altres activitats o ocupen llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals més representatives, declare insalubres, penoses, nocives o perilloses, tant per a la seua salut com per a la seua formació professional i humana.

12. Règim disciplinari

12.1. Faltes

Tota falta comesa pels/per les treballadors/es afectats/des per aquest conveni es classificarà atenent a la seua importància, transcendència o intenció, en lleu, greu o molt greu.

L'empresa està obligada a notificar per escrit, amb caràcter informatiu, a la representació sindical que s'indique, la proposta de sancionar un treballador/a per falta lleu, greu o molt greu, així com les causes que a criteri de l'empresa justifiquen aquesta sanció.

Aquesta informació es donarà als/les representants sindicals en un termini no superior a tres dies des de la notificació de la falta al treballador/a.

Faltes lleus. Es consideren faltes lleus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes si així ho acorda la comissió mixta paritària:

- la manca ostensible d'higiene personal;
- una falta de puntualitat a la funció o dues a l'assaig sense la deguda justificació, sempre que el retard no entorpeça la funció o l'assaig ni impedisca a l'interessat/ada de sortir a escena en el moment oportú;
- la manca de cura amb la caracterització, el vestuari o amb els diferents materials utilitzats;

Faltes greus. Es consideraran faltes greus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes, si així ho acorda la comissió mixta paritària:

- la insubordinació manifesta a l'empresari/a o persona que la representa;
- tres faltes lleus;
- una falta d'assistència no justificada a un assaig;
- el mal tracte de paraula o les ofenses verbals als companys/es o al personal que representa l'empresa;
- presentar-se al lloc de treball en condicions físiques no aptes per a desenvolupar el paper, quan això obreixa a causes imputables a l'interessat/ada;

Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes si així ho acorda la comisió mixta paritària:

- els gestos, les paraules o les actituds que suposin falta de respecte al públic;
- el mal tracte d'obra o les ofenses físiques exercides sobre els companys/es o el personal que representa l'empresa;
- una falta d'assistència no justificada a una funció;
- l'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerada falta molt greu;
- l'embriaguesa o toxicomanía en el centre de treball;
- l'assetjament sexual a la feina.

12.2. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

- Per a les faltes lleus: amonestació verbal o escrita.
- Per a les faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies (s'inclou la seua inserció en tauló).

– Per a les faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de deu a trenta dies o l'acomiadament, excepte la falta d'assistència injustificada a la funció que serà sancionada amb l'acomiadament, sense preavís i sense cobrar indemnització.

12.3. Incompliments contractuals

12.3.1 Tindran consideració d'incompliments greus de les obligacions contractuals, els següents:

a) No posar a disposició d'actors/actrius camerins dignes i nets amb dutxes dotades d'aigua calenta i en bon estat de neteja si és possible.

lución sobre esta petición, después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emita su informe.

Se prohíbe expresamente que los/las menores de dieciocho años realizan horas extraordinarias y realicen actividades o ocupan puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declaro insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

12. Régimen disciplinario

12.1. Faltas

Toda falta cometida por los/ las trabajadores/as afectados por este convenio se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, a la representación sindical que se indique, la propuesta de sancionar a un trabajador/a por falta leve, grave o muy grave, así como las causas que a criterio de la empresa justifiquen esta sanción.

Esta información se dará a los/las representantes sindicales en un plazo no superior a tres días desde la notificación de la falta al trabajador/a.

Faltas leves. Se consideran faltas leves, que pueden ser revisadas o modificadas por otras conductas si así lo acuerda la comisión mixta paritaria:

- la falta ostensible de higiene personal;
- una falta de puntualidad a la función o al ensayo sin la debida justificación, siempre que el retraso no entorpeza la función o el ensayo ni impide a el interesado/ada de salir a escena en el momento oportuno;
- la falta de cuidado con la caracterización, el vestuario o con los diferentes materiales utilizados;

Faltas graves. Se considerarán faltas graves, que pueden ser revisadas o modificadas por otros conductas, si así lo acuerda la Comisión Mixta Paritaria:

- la insubordinación manifiesta al empresario/a o persona que la representa;
- tres faltas leves;
- una falta de asistencia no justificada a un ensayo;
- el mal trato de palabra o las ofensas verbales a los compañeros/se o al personal que representa la empresa;
- presentarse al puesto de trabajo en condiciones físicas no aptas para desarrollar el papel, cuando eso obedezca a causas imputables al interesado/ada;

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves, que pueden ser revisadas o modificadas por otros conductos si así lo acuerda la comisión mixta paritaria:

- los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público;
- el mal trato de obra o las ofensas físicas ejercidas sobre los compañeros o el personal que representa la empresa;

– una falta de asistencia no justificada a una función;

– el abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada falta muy grave;

- la embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo;
- el acoso sexual en el trabajo.

12.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, según la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

- Para las faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Para las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un a diez días (se incluye su inserción en tablón).

– Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días o el despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función que será sancionada con el despido, sin preaviso y sin cobrar indemnización.

12.3. Incumplimientos contractuales

12.3.1 Tendrán consideración de incumplimientos graves de las obligaciones contractuales, los siguientes:

a) No poner a disposición de actores/actrices camerinos dignos y limpios con duchas dotadas de agua caliente y en buen estado de limpieza si es posible.

b) Obligar a actors/actrius a realitzar funcions administratives o tècniques per a l'empresa o companyia que els contracta o a conduir.

c) L'ordre als empleats/as que complisquen funcions administratives o tècniques, siguin eventuais o fixos, de desenvolupar treballs actorals llevat en casos que el muntatge així ho demane i sense que això siga perjudicial per als actors.

d) L'organització pràctica del treball sense subjecció a aquest conveni i/o a la legislació vigent.

e) La falta de mesures de seguretat i/o salut reglamentàriament estableties en tots els llocs i aspectes del desenvolupament del treball.

I, en general, tots aquells comportaments, actituds i decisions que menyscaben la dignitat artística i els drets de l'actor/actriu.

12.3.2 En cas d'incompliments contractuals greus per part de l'ocupador:

a) L'actor/actriu podrà negar-se a realitzar el seu treball cobrant el 100 % d'allò pactat.

b) L'actor/actriu podrà extingir el seu contracte de manera unilateral sense necessitat de preavís i cobrant la indemnització que li corresponga per acomiadament improcedent.

13. Drets de representació, drets sindicals i comissió mixta

13.1. Representació legal

Pel que fa a la representació i drets s'estarà a allò disposat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei l'Estatut dels Treballadors, així com a l'establert per la LOLS.

Tanmateix, i sense menyscabament d'allò previst en el paràgraf primer d'aquest article, les parts signants, accepten i reconeixen també la figura del «Representant de la part social» entesa com la persona física designada pel Sindicat d'Actors i Actius Professionals Valencians (AAPV) que proporciona als actors/actrius contractats per la part empresarial d'aquest conveni, informació sobre l'activitat del Sindicat d'Actors i Actius Professionals Valencians (AAPV) i sobre aquells temes vinculats directament amb la seua feina.

Les funcions es concretaran entre les parts més àmpliament mitjançant acord de Mesa Mixta Paritària. En Mesa Mixta Paritària es negociarà i aprovarà el funcionament d'aquesta figura.

Els actors i les actrius escolliran entre el personal artístic de la companyia, passat el període de prova de 15 dies, un/a portaveu que serà l'interlocutor/a vàlid davant l'empresa, que podrà sol·licitar la intervenció davant la comissió paritària d'aquest conveni i/o el Tribunal Laboral. Per a l'efectivitat d'aquesta tasca, l'empresa permetrà les reunions de la companyia en el centre de treball fora de l'hora laboral, amb l'assistència, si s'escau, dels/les corresponents assessors/es sindicals, previ avís a la direcció. L'empresa no podrà represaliar l'actor/actriu per a l'exercici d'aquesta funció de portaveu de la companyia.

La representació dels treballadors i els sindicats més representatius de l'àmbit autonòmic tindrà, entre altres les següents funcions i competències:

a) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen en l'empresa, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral (còpies de TC-2, TC-4/5, liquidacions i certificats d'empresa), comptant amb l'autorització de l'actor/actriu en el cas de les quitançanes.

b) Rebre la informació que els remeta el sindicat.

c) Els representants legals dels treballadors i els sindicats firmants d'aquest conveni tindran dret a un tauló d'anuncis que l'empresa posarà a la seua disposició i que haurà de situar-se dins del centre de treball i en un lloc on es garantisca un adequat accés a aquest dels treballadors i on podrà inserir avisos que els puguen interessar.

d) Els representants legals dels treballadors i els sindicats firmants d'aquest conveni tindran lliure accés als centres de treball, d'acord amb l'article 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

13.2. Comissió mixta paritària

En el termini de 30 dies naturals des de la firma del present conveni i amb la finalitat d'interpretar les qüestions controvertides que es deriven del seu desenvolupament i aplicació, i de seguir el seu compliment, es constituirà una comissió mixta.

b) Obligar a actores/actrices a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contrata o a conducir.

c) La orden a los empleados/as que cumplan funciones administrativas o técnicas, sean eventuales o fijos, de desarrollar trabajos actorales excepto en casos que el montaje así lo pida y sin que ello sea perjudicial para los actores.

d) La organización práctica del trabajo sin sujeción a este convenio y/o a la legislación vigente.

e) La falta de medidas de seguridad y/o salud reglamentariamente establecidas en todos los lugares y aspectos del desarrollo del trabajo.

Y, en general, todos aquellos comportamientos, actitudes y decisiones que menoscaban la dignidad artística y los derechos del actor/actriz.

12.3.2 En caso de incumplimientos contractuales graves por parte del empleador:

a) El actor/actriz podrá negarse a realizar su trabajo cobrando el 100 % de aquello pactado.

b) El actor/actriz podrá extinguir su contrato de manera unilateral sin necesidad de preaviso y cobrando la indemnización que le corresponda por despido improcedente.

13. Derechos de representación, derechos sindicales y comisión mixta

13.1. Representación legal

Por lo que respecta a la representación y derechos se estará a lo dispuesto por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido por la LOLS.

Sin embargo, y sin menoscabo de lo previsto en el párrafo primero de este artículo, las partes firmantes, aceptan y reconocen también la figura del «Representante de la parte social» entendida como la persona física designada por el Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos (AAPV) que proporciona a los actores/actrices contratados por la parte empresarial de este convenio, información sobre la actividad del Sindicato de Actores y Activos Profesionales Valencianos (AAPV) y sobre aquellos temas vinculados directamente con su trabajo.

Las funciones se concretarán entre las partes más sobradamente mediante acuerdo de Mesa Mixta Paritaria. En Mesa Mixta Paritaria se negociará y aprobará el funcionamiento de esta figura.

Los actores y las actrices escogerán entre el personal artístico de la compañía, pasado el período de prueba de 15 días, un/a portavoz que será el interlocutor/a válido delante del empresa, que podrá solicitar la intervención delante de la Comisión Paritaria de este convenio y/o el Tribunal Laboral. Para la efectividad de esta tarea, la empresa permitirá las reuniones de la compañía en el centro de trabajo fuera del horario laboral, con la asistencia, de los/las correspondientes asesores/se sindicales, previo aviso a la dirección. La empresa no podrá tomar represalias contra el actor/actriz por el ejercicio de esta función de portavoz de la compañía.

La representación de los trabajadores y los sindicatos más representativos del ámbito autonómico tendrá, entre otras las siguientes funciones y competencias:

a) Conocer a los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral (copias de TC-2, TC-4/5, liquidaciones y certificados de empresa), contando con la autorización del actor/actriz en el caso de los finiquitos.

b) Recibir la información que les remita el sindicato.

c) Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes de este convenio tendrán derecho a un tablón de anuncios que la empresa pondrá a su disposición y que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y donde podrá insertar avisos que les puedan interesar.

d) Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes de este convenio tendrán libre acceso a los centros de trabajo, de acuerdo con el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

13.2. Comisión Mixta Paritaria

En el plazo de 30 días naturales desde la firma del presente convenio y con la finalidad de interpretar las cuestiones controvertidas que se derivan de su desarrollo y aplicación, y de seguir su cumplimiento, se constituirá una Comisión Mixta.

La comissió mixta estarà formada per tres representants per cada una de les parts, social i empresarial, més dos suplents per a cadascú dels designats. Les parts podrán estar acompañadas d'assessors.

La comissió mixta es reunirà:

- a) Amb caràcter ordinari: una vegada a l'any.
- b) Amb caràcter extraordinari: quan així ho demane una de les parts.

La comissió mixta designarà, en cadascuna de les sessions, un president i un secretari que desenvoluparan els seus càrrecs fins a la celebració de la següent sessió de la comissió.

La convocatòria es realitzarà per escrit i en ella haurà de constar el lloc, data i hora de la reunió, així com l'ordre del dia que s'enviarà als membres amb set dies d'antelació.

Els actors/actrius i les empreses de teatre podran plantejar consultes sobre la interpretació o el compliment del conveni a la comissió mixta, que haurà de resoldre les qüestions plantejades en el termini màxim de trenta dies a comptar des de la recepció de la consulta pel secretari.

Les resolucions o els acords de la comissió mixta, que seran adoptades per unanimitat, tindran caràcter vinculant per a ambdues parts i s'incorporaran al conveni i, en el seu cas, a les pràctiques habituals del teatre en la Comunitat Valenciana.

La inaplicació de les condicions es regularà d'acord amb l'article 82,3 del TRLET.

S'estableix la seu de l'AAPV de carrer Embajador Vich, 3-2-G 46002 de València com a seu per a les notificacions de la comissió mixta.

14. Nul·litat de pacte. Remissions

Tota clàusula contractual contrària a les estipulacions del present conveni serà considerada nul·la de ple dret.

En tot allò que no estiga regulat pel present conveni seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i el Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral dels artistes en espectacles públics.

15. Assetjament sexual i per raó de sexe

Introducció

L'article 48 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les empreses hauran d'implementar mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball que haurà de negociar-se amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

També, els articles 17.1 i 54.2.g de l'Estatut dels Treballadors, el Codi Penal, els articles 8.13 i 8.13 bis del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'Ordre Social, i la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les empreses han de posar tots els mitjans al seu abast per a evitar qualsevol acte d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Per això, s'aprova un protocol d'actuació per a la prevenció d'aquests comportaments i l'establiment d'un procediment especial en aquests casos.

Declaració de principis

Les entitats i organitzacions que signen el present protocol, assumen que l'assetjament sexual i per raó de sexe, constitueixen un atemptat contra els drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta natura, aplicant, en cas que es produísca, el règim de sancions estableert en la legislació vigent i/o en el present conveni.

Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat d'ajudar a garantir un ambient laboral en el que no s'accepte ni tolere l'assetjament sexual ni per raó de sexe. En concret, la direcció de l'empresa té el deure de garantir amb els mitjan al seu abast que no es produïsquen aquestes situacions en les unitats organitzatives que estiguin baix la seua responsabilitat. En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho pateix, i evitar per tots els mitjans que la situació es prolongue o es repetisca.

Li correspon a cada persona determinar el comportament que, bé siga per part de responsable, company o client, li siga inaceptable i ofensiu, i així ha de fer-ho saber utilitzant qualsevol dels procediments que ací s'estableixen.

La Comisión Mixta estará formada por tres representantes por cada una de las partes, social y empresarial, más dos suplentes por cada uno de los designados. Las partes podrán estar acompañadas de asesores.

La Comisión Mixta se reunirá:

- a) Con carácter ordinario: una vez al año.
- b) Con carácter extraordinario: cuando así lo pida una de las partes.

La Comisión Mixta designará, en cada una de las sesiones, un presidente y un secretario que desarrollarán sus cargos hasta la celebración de la siguiente sesión de la comisión.

La convocatoria se realizará por escrito y en ella deberá constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como la orden del día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Los actores/actrices y las empresas de teatro podrán plantear consultas sobre la interpretación o el cumplimiento del convenio a la Comisión Mixta, que deberá resolver las cuestiones planteadas en el plazo máximo de treinta días a contar desde la recepción de la consulta por el secretario.

Las resoluciones o los acuerdos de la Comisión Mixta, que serán adoptadas por unanimidad, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se incorporarán al convenio y, en su caso, a las prácticas habituales del teatro en la Comunitat Valenciana.

La inaplicación de las condiciones se regulará de acuerdo con el artículo 82,3 del TRLET.

Se establece la sede de el AAPV de calle Embajador Vich, 3-2-G 46002 de València como sede para las notificaciones de la Comisión Mixta.

14. Nulidad de pacto. Remisiones

Toda cláusula contractual contraria a las estipulaciones del presente convenio será considerada nula de pleno derecho.

En todo lo que no esté regulado por el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

15. Acoso sexual y por razón de sexo

Introducción.

El artículo 48 de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

También, los artículos 17.1 y 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de estos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en estos casos.

Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ningún acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produzca, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los mediados a su alcance que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En conseqüència, el Comitè d'Igualtat, o en el seu defecte, els representants dels treballadors o delegats sectorials, es comprometen a observar i seguir el mecanisme establiti en el següent protocol, en cas de tindre coneixent d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe salvaguardant en tot moment el dret a la intimitat de la persona que patisca l'assetjament.

Definicions

Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament contrari a la dignitat i llibertat sexual, amb caràcter ofensiu i indesitjat per part de la víctima és o hauria de ser conegut per la persona que ho realitza, podent interferir negativament en el seu context laboral o quan la seua acceptació siga utilitzada com a condició per a evitar conseqüències adverses tant en el desenvolupament del treball com en les expectatives de promoció de la víctima.

Constitueix assetjament per raó de sexe tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempte, per la seua repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produïsca en el marc d'organització i direcció d'una empresa, degradant les condicions de treball de la víctima i posant en perill el seu treball.

Sanció i procediment sancionador

S'estableix un procediment especial basat en la confidencialitat i en la celeritat. La persona objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe haurà de posar-lo en coneixement de la instància corresponent sense perjudic de la interposició, per part de la víctima, de les accions administratives o judicials pertinents.

En el cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, i fins que l'assumpte quede resolt, l'empresa estableixerà cautelarment la separació de la víctima i el presumpte assetjador, sent aquest últim qui serà objecte de mobilitat, sense que això supose una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que pateix l'assetjament.

Les parts firmants es comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Aquesta es triarà d'entre les persones formades en la matèria i podrà ser o no membre de la representació legal de les treballadores i treballadors, però en qualsevol cas tindrà la mateixa protecció legal que ostenten les i els representants sindicals. La seua missió serà la de canalitzar les queixes i denúncies que es produïsquin per assetjament sexual o per raó de sexe. En el moment de rebre una denúncia, es posarà en coneixement de la representació legal dels treballadors i la representació empresarial. Es creerà una Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació i la composició serà paritària (dues persones de la part social i dues persones de la part empresarial) que procedirà a investigar. Es garantirà el caràcter confidencial de tota la informació obtinguda sobre el cas.

La investigació tindrà diverses fases:

En la primera, s'intentarà que la persona presuntament assetjadora, es retracte del que ha dit o fet. La segona, tindrà un caràcter més formal i es desenvoluparà en l'interior de l'empresa.

El treball d'investigació es realitzarà en un termini màxim de 10 dies hàbils des de la formulació de la denúncia, després dels quals emetrà un informe en el qual es concretaran les actuacions i sancions pertinentes.

El contingut del règim disciplinari serà d'aplicació a tots els treballadors amb independència del càrrec o posició que s'ocupe en tot allò relatiu a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Tot comportament o acció constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es graduarà proporcionalment a la gravetat dels fets. Es considerarà un agreujant el fet de servir-se de la situació jeràrquica amb la persona afectada o amb treballadors amb contracte temporal, per la qual cosa la sanció s'aplicarà en el seu grau màxim.

En tots els casos en què existísca denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, s'evitarà qualsevol represàlia contra la víctima, testimonis o qualsevol altra persona que intervenga en el procediment sancionador, sent aquests comportaments constitutius de faltas molt greus.

Formació

Les parts firmants del present conveni es comprometen a la realització de cursos de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe per a tots els treballadors de l'empresa, inclosos directius. A més,

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conociendo de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona a que sufra el asedio.

Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, con carácter ofensivo y no deseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye asedio por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su trabajo.

Sanción y procedimiento sancionador

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, y hasta que el asunto quedo resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto asediador, siendo este último quien será objeto de movilidad, sin que ello supongo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el asedio.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá de entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias a que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación y la composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera, se intentará que la persona presuntamente asediadora, se retracte del que ha dicho o hecho. La segunda, tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de cuya denuncia, después emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo aquello relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores con contrato temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona a que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo estos comportamientos constitutivos de faltas mucho graves.

Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos.

es comprometen a organitzar cursos de formació específica per a les persones implicades en els procediments de prevenció, control i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

16. Plans d'igualtat

Les empreses de més de 250 persones de mitjana anual estan obligades a implantar un Pla d'Igualtat, establint les condicions en el Conveni Col·lectiu o Acord d'Empresa, en un procés de negociació.

Les que tenen un conveni en vigència anterior a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, establiran un acord en la mesa de negociació per a fixar les condicions del Pla d'Igualtat i el calendari de negociació, així com el compromís d'arribar a un acord entre les parts legitimades per a negociar-lo. Una vegada que el conveni o acord d'empresa caduque, començaran simultàniament amb les dues negociacions: conveni o acord d'empresa i Pla d'Igualtat.

A proposta de les parts, aquelles empreses de menys de 250 persones de mitjana anual poden implantar de manera voluntària un pla d'igualtat.

AVETID
AAPV
CCOO-PV
UGT-PV

Además, se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

16. Planes de igualdad

Las empresas de más de 250 personas de media anual están obligadas a implantar un Plan de Igualdad, estableciendo las condiciones en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, en un proceso de negociación.

Las que tienen un convenio con vigencia anterior a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecerán un acuerdo en la mesa de negociación para fijar las condiciones del Plan de Igualdad y el calendario de negociación, así como el compromiso de llegar a un acuerdo entre las partes legitimadas para negociarlo. Una vez que el convenio o acuerdo de empresa caduque, empezarán simultáneamente con las dos negociaciones: convenio o acuerdo de empresa y Plan de Igualdad.

A propuesta de las partes, aquellas empresas con menos de 250 trabajadores de media anual pueden implantar de manera voluntaria un plan de igualdad.

AVETID
AAPV
CCOO-PV
UGT-PV

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de maig de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'Acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat, respecte de les taules salarials per a l'any 2017. [2018/4782]

Vista l'acta d'Acord sobre revisió salarial, de data 10 d'abril de 2018, de la comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat, suscrit per la comissió paritària, que està integrada, d'una part, per representants de les organitzacions patronals AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra per la FE CCOO PV i la FESP-UGT-PV com a membres de la representació dels treballadors i treballadores, i de conformitat amb allò que disponen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb els competències transferides segons el Reial decret 4105/82, de 129 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció de l'acord en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, i notificar-lo a la comissió negociadora, i depositar-hi el text de l'acord.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de maig de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Es fa constar que, per a la mesa dels centres especials d'Ocupació i per al personal d'atenció directa dels col·legis, aquesta taula té efectes retroactius des de l'1 de gener de 2017.

Per a la taula general, la de programes i per a la de personal de serveis generals dels col·legis concertats o convinguts, la vigència serà des de l'1 de desembre de 2017, sense efectes retroactius.

Així mateix, les organitzacions empresarials és comprometen a recomanar als seus centres que, a partir del moment de la signatura, paguen, a compte del conveni els següents increments a l'espera d'una negociació definitiva de les taules de 2018:

- Taula general: un 1 % per al personal de serveis generals i un 0,5 % per a la resta.
- Taula dels col·legis: un 1 % per al personal de serveis generals.
- Taula de centres especials d'Ocupació: un 2 %.
- Taula de programes: un 0,5 %.

Taula general

A partir de l'01.12.2017

Grup I. Personal d'atenció directa	Salari 2017	Trienni 2017	Plus festiv.
I.1. Personal titulat de grau superior o postgrau			
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.215,35	49,66	44,86
I.1.2. Pedagog/a	2.215,35	49,66	44,86
I.1.3. Psicopedagog/a	2.215,35	49,66	44,86
I.1.4. Metge/essa	2.215,35	49,66	44,86

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y la publicación del Acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respecto de las tablas salariales para el año 2017. [2018/4782]

Vista el acta de Acuerdo sobre revisión salarial, de fecha 10 de abril de 2018, de la comisión paritaria del Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, suscrito por la comisión paritaria, que está integrada, de una parte, por representantes de las organizaciones patronales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra por la FE CCOO PV y la FESP-UGT-PV, como miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con las competencias transferidas según el Real decreto 4105/82, de 129 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de mayo de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Se hace constar que, para la tabla de los centros especiales de empleo y para el personal de atención directa de los colegios, esta tabla tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017.

Para la tabla general, la de programas y para el personal de servicios generales de los colegios concertados o conveniados, la vigencia será desde el 1 de diciembre de 2017, sin efectos retroactivos.

Asimismo, las organizaciones empresariales se comprometen a recomendar a sus centros que, a partir del momento de la firma, abonen, a cuenta del convenio, los siguientes incrementos a la espera de una negociación definitiva de las tablas de 2018:

- Tabla general: un 1 % para el personal de servicios generales, y un 0,5 % para el resto.
- Tabla de los colegios: un 1 % para el personal de servicios generales.
- Tabla de centros especiales de Empleo: un 2 %.
- Tabla de programas: un 0,5 %.

Tabla general

A partir del 01.12.2017

Grupo I. Personal de atención directa	Salario 2017	Trienio 2017	Plus festiv.
I.1. Personal titulado de grado superior o postgrado			
I.1.1. Psicólogo/a	2.215,35	49,66	44,86
I.1.2. Pedagogo/a	2.215,35	49,66	44,86
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.215,35	49,66	44,86
I.1.4. Médico/a	2.215,35	49,66	44,86

I.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	-	-	-
I.2.1. Logopeda	1.789,79	35,76	33,92
I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	1.789,79	35,76	33,92
I.2.3. Treballador/a social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.4. Diplomat/ada universitariària d'Infermeria	1.789,79	35,76	33,92
I.2.5. Educador/a social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.6. Tècnic/a Integració Laboral	1.789,79	35,76	33,92
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.789,79	35,76	33,92
I.2.8. Fisioterapeuta	1.789,79	35,76	33,92
I.2.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.789,79	35,76	33,92
I.2.10. Tècnic/a d'Atenció Primerenca	1.789,79	35,76	33,92
I.2.11. Responsable d'Activitats d'Oci i Vida Social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.12. Professor/a titular	1.475,61	33,84	33,92
I.3. Personal qualificat	-	-	-
I.3.1. Monitor/a ocupacional	1.438,70	31,79	29,68
I.3.2. Mestre/a de taller	1.438,70	35,04	29,68
I.3.3. Educador/a, monitor/a de residències, centres de dia, habitatges tutelats i centres d'atenció a malalts mentals	1.438,70	31,23	29,68
I.3.4. Tècnic/a en integració social	1.438,70	31,23	29,68
I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure	1.438,70	31,79	29,68
I.3.6. Cuidador/a, auxiliar ocupacional	1.203,84	26,76	25,48
I.3.7. Intèrpret de llengua de signes	1.438,70	31,79	29,68
Grup II. Personal d'administració i serveis	-	-	-
II.1. Personal de gestió i administració	-	-	-
II.1.0. Personal directiu	-	-	-
II.1.0.1. Gerent	2.809,36	49,66	44,86
II.1.1. Personal d'administració	-	-	-
II.1.1.1. Cap d'administració	1.789,79	39,74	33,92
II.1.1.2. Oficial administr. de 1a	1.265,38	29,05	29,68
II.1.1.3. Oficial administr. de 2a	1.240,77	26,13	25,43
II.1.1.4. Auxiliar administr.	1.203,84	23,25	25,48
II.2. Personal de serveis generals	-	-	-
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.207,84	29,05	29,68
II.2.2. Gobernant/a	1.207,84	31,85	29,68
II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.207,84	31,85	29,68
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals	1.201,47	26,13	25,43
II.2.5. Conductor/a de 1a	1.240,77	31,85	29,68
II.2.6. Conductor/a	1.169,25	26,13	25,43
II.2.7. Guarda	1.081,18	24,12	25,48
II.2.8. Ordenança	1.081,18	23,01	25,48
II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics	1.087,06	22,15	25,62
II.2.10. Auxiliar de menjador	1.081,18	22,15	25,48
II.2.11. Auxiliar de transport	1.081,18	22,15	25,48

I.2. Personal titulado de grado medio o grado	-	-	-
I.2.1. Logopeda	1.789,79	35,76	33,92
I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje	1.789,79	35,76	33,92
I.2.3. Trabajador/a social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.4. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.789,79	35,76	33,92
I.2.5. Educador/a social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.6. Técnico/a integración laboral	1.789,79	35,76	33,92
I.2.7. Terapeuta Ocupacional	1.789,79	35,76	33,92
I.2.8. Fisioterapeuta	1.789,79	35,76	33,92
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.789,79	35,76	33,92
I.2.10. Técnico/a de atención temprana	1.789,79	35,76	33,92
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.789,79	35,76	33,92
I.2.12. Profesor/a titular	1.475,61	33,84	33,92
I.3. Personal cualificado	-	-	-
I.3.1. Monitor/a ocup	1.438,70	31,79	29,68
I.3.2. Maestro/a de taller	1.438,70	35,04	29,68
I.3.3. Educador/a, monitor/a de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermidades mentales	1.438,70	31,23	29,68
I.3.4. Técnico/a en integración social	1.438,70	31,23	29,68
I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre	1.438,70	31,79	29,68
I.3.6. Cuidador/a, auxiliar ocupacional	1.203,84	26,76	25,48
I.3.7. Intérprete de lengua de signos	1.438,70	31,79	29,68
Grupo II. Personal de administracion y servicios	-	-	-
II.1. Personal de gestion y administracion	-	-	-
II.1.0. Personal directivo	-	-	-
II.1.0.1. Gerente	2.809,36	49,66	44,86
II.1.1. Personal de administracion	-	-	-
II.1.1.1. Jefe/a de administración	1.789,79	39,74	33,92
II.1.1.2. Oficial administr. de 1. ^a	1.265,38	29,05	29,68
II.1.1.3. Oficial administr. de 2. ^a	1.240,77	26,13	25,43
II.1.1.4. Auxiliar administr.	1.203,84	23,25	25,48
II.2. Personal de servicios generales	-	-	-
II.2.1. Oficial 1a de servicios generales	1.207,84	29,05	29,68
II.2.2. Gobernante/a	1.207,84	31,85	29,68
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.207,84	31,85	29,68
II.2.4. Oficial 2.a de servicios generales	1.201,47	26,13	25,43
II.2.5. Conductor/a de primera	1.240,77	31,85	29,68
II.2.6. Conductor/a	1.169,25	26,13	25,43
II.2.7. Guarda	1.081,18	24,12	25,48
II.2.8. Ordenanza	1.081,18	23,01	25,48
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.087,06	22,15	25,62
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.081,18	22,15	25,48
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.081,18	22,15	25,48

Complements salarials					
	2017	-	-		
Director/a centre benestar social	293,71	-	-		
Coordinador/a de residència	106,85	-	-		

Taula de col·legis d'educació especial concertats o convinguts

Amb efectes retroactius de l'01.01.2017

Grup I. Personal d'atenció directa	Salari 2017	Trienni 2017	Plus festiv.
I.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	-	-	-
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.215,35	55,51	44,86
I.1.2. Pedagog/a	2.215,35	55,51	44,86
I.1.3. Psicopedagog/a	2.215,35	55,51	44,86
I.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	-	-	-
I.2.1. Mestre/a d'Educació Especial, professor/a titular d'Educació Especial, de Música, d'Ed. Física o de P. A. M.	2.134,87	37,94	33,92
I.2.1. Logopeda	2.107,41	37,03	33,92
I.2.3. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	2.107,41	37,03	33,92
I.2.4. Fisioterapeuta	1.900,72	37,03	33,92
I.2.5. Diplomat/ada Universitari/ària d'Infermeria	1.900,72	37,03	33,92
I.2.6. Treballador/a social	1.900,72	37,03	33,92
I.3. Personal qualificat	-	-	-
I.3.1. Educador/a d'Educació Especial	1.474,46	35,17	29,68
Complements salarials		-	-
	2017	Triennis de càrec	
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o convingut	349,60	13,05	
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o convingut	226,36	10,87	
Secretari/ària d'Educació Especial concertat o convingut	134,76	-	

A partir de l'01.12.2017

Grup II. Personal d'administració i serveis

II.1. Personal d'administració	-	-	-
II.1.1. Cap d'administració	1.789,79	41,34	33,92
II.1.2. Oficial administr. de 1a	1.265,38	32,22	29,68
II.1.3. Oficial administr. de 2a	1.240,77	27,18	25,43
II.1.4. Auxiliar administr.	1.203,84	24,18	25,43
II.2. Personal de serveis generals	-	-	-
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.207,84	30,22	29,68
II.2.2. Cuiner/a governant/a	1.207,84	33,22	29,68
II.2.3. Oficial 2a de serveis generals	1.201,47	27,18	25,43

Complementos salariales					
	2017	-	-		
Director/a centro bienestar social	293,71	-	-		
Coordinador de residencia	106,85	-	-		

Tabla de colegios de educación especial concertados o conveniados

Con efectos retroactivos del 01.01.2017

Grupo I. Personal de atención directa	Salario 2017	Trienio 2017	Plus festiv.
I.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	-	-	-
I.1.1. Psicólogo/a	2.215,35	55,51	44,86
I.1.2. Pedagogo/a	2.215,35	55,51	44,86
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.215,35	55,51	44,86
I.2. Personal titulado de grado medio o grado	-	-	-
I.2.1. Maestro/a de Educación Especial, profesor/a titular de Educación Especial, de Música, de Ed. Física o de P. A. M.	2.134,87	37,94	33,92
I.2.1. Logopeda	2.107,41	37,03	33,92
I.2.3. Maestro/a de Audición y Lenguaje	2.107,41	37,03	33,92
I.2.4. Fisioterapeuta	1.900,72	37,03	33,92
I.2.5. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.900,72	37,03	33,92
I.2.6. Trabajador/a social	1.900,72	37,03	33,92
I.3. Personal cualificado	-	-	-
I.3.1. Educador/a de Educación Especial	1.474,46	35,17	29,68
Complementos salariales		-	-
	2017	Trienios de cargo	
Director/a de centro de Educación Especial concertado o conveniado	349,60	13,05	
Jefe/a de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	226,36	10,87	
Secretario/a de Educación Especial concertado o conveniado	134,76	-	

A partir del 01.12.2017

Grupo II. Personal de administración y servicios

II.1. Personal de administracion	-	-	-
II.1.1. Jefe/a de administración	1.789,79	41,34	33,92
II.1.2. Oficial administr. de 1. ^a	1.265,38	32,22	29,68
II.1.3. Oficial administr. de 2. ^a	1.240,77	27,18	25,43
II.1.4. Auxiliar administr.	1.203,84	24,18	25,43
II.2. Personal de servicios generales	-	-	-
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.207,84	30,22	29,68
II.2.2. Cocinero/a gobernante/a	1.207,84	33,22	29,68
II.2.3. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.201,47	27,18	25,43

II.2.4. Conductor/a de 1a	1.240,77	33,14	29,68
II.2.5. Conductor/a	1.169,25	27,18	25,43
II.2.6. Guarda	1.081,18	25,09	25,43
II.2.7. Ordenança	1.081,18	25,09	25,43
II.2.8. Auxiliar serveis generals domèstics	1.087,06	25,09	25,43
II.2.9. Auxiliar de menjador	1.081,18	25,09	25,43
II.2.10. Auxiliar de transport	1.081,18	25,09	25,43

II.2.4. Conductor/a de primera	1.240,77	33,14	29,68
II.2.5. Conductor/a	1.169,25	27,18	25,43
II.2.6. Guarda	1.081,18	25,09	25,43
II.2.7. Ordenanza	1.081,18	25,09	25,43
II.2.8. Auxiliar servicios generales domésticos	1.087,06	25,09	25,43
II.2.9. Auxiliar de comedor	1.081,18	25,09	25,43
II.2.10. Auxiliar de transporte	1.081,18	25,09	25,43

Taula de centres especials d'ocupació
Amb efectes retroactius de l'01.01.2017

	Salari 2017	Trienni 2017	Plus festiv.
Grup I. Personal directiu	—	—	—
Grup II. Personal comandament intermedi	—	—	—
II.1. Cap d'administració	1.383,95	43,65	34,75
II.2. Cap de producció	1.343,20	42,10	34,75
II.3. Adjunt/a de producció	1.260,93	41,09	34,75
II.4. Comandament intermedi	1.248,72	38,48	30,42
Grup III. PERSONAL TITULAT	—	—	—
III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	1.811,65	54,55	45,97
III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	1.363,45	39,27	34,75
Grup IV. Personal de producció, administració i serveis generals	—	—	—
Subgrup IV.1. Personal de producció	—	—	—
IV.1.1– Tècnic/a especialista	1.089,07	33,64	30,60
IV.1.2. Oficial especialista	941,31	32,10	30,60
IV.1.3. Auxiliar especialista	916,56	28,87	30,60
IV.1.4. Auxiliar general	872,71	25,68	30,60
IV.1.5. Operari/ària	753,20	20,72	11,78
IV.1.6. Operari/ària amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,78
Subgrup IV.2. Personal d'administració	—	—	—
IV.2.1. Oficial de 1a administració	941,31	32,10	30,60
IV.2.2. Oficial de 2a administració	914,75	28,87	30,60
IV.2.3. Auxiliar administratiu	875,32	25,68	30,60
Subgrup IV.3. Personal de serveis generals/manipulats	—	—	—
IV.3.1. Tècnic/a ajudant	1.078,30	33,65	30,60
IV.3.2. Oficial de 1a	941,31	32,10	30,60
IV.3.3. Oficial de 2a	916,56	28,87	30,60
IV.3.4. Conductor/a	913,85	28,87	30,60
IV.3.5. Auxiliar de serveis generals	872,71	25,68	30,60
IV.3.6. Operari/ària de 1a	753,20	20,72	11,78
IV.3.7. Operari/ària de 2a	737,56	19,82	11,78
IV.3.8. Operari/ària amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,78

Tabla de centros especiales de empleo
Con efectos retroactivos del 01.01.2017

	Salario 2017	Trienio 2017	Plus Festiv.
Grupo I. Personal directivo	—	—	—
Grupo II. Personal mando intermedio	—	—	—
II.1. Jefe/a de administración	1.383,95	43,65	34,75
II.2. Jefe/a de producción	1.343,20	42,10	34,75
II.3. Adjunto/a de producción	1.260,93	41,09	34,75
II.4. Mando intermedio	1.248,72	38,48	30,42
Grupo III. Personal titulado	—	—	—
III.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	1.811,65	54,55	45,97
III.2. Personal titulado de grado medio o grado	1.363,45	39,27	34,75
Grupo IV. Personal de produccion, administracion y servicios generales	—	—	—
Subgrupo IV.1. Personal de producción	—	—	—
IV.1.1– Técnico/a especialista	1.089,07	33,64	30,60
IV.1.2. Oficial especialista	941,31	32,10	30,60
IV.1.3. Auxiliar especialista	916,56	28,87	30,60
IV.1.4. Auxiliar general	872,71	25,68	30,60
IV.1.5. Operario/a	753,20	20,72	11,78
IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,78
Subgrupo IV.2. Personal de administracion	—	—	—
IV.2.1. Oficial de 1.a administración	941,31	32,10	30,60
IV.2.2. Oficial de 2.a administración	914,75	28,87	30,60
IV.2.3. Auxiliar administrativo.	875,32	25,68	30,60
Subgrupo IV.3. Personal de servicios generales/manipulados	—	—	—
IV.3.1. Técnico/a ayudante	1.078,30	33,65	30,60
IV.3.2. Oficial de 1. ^a	941,31	32,10	30,60
IV.3.3. Oficial de 2. ^a	916,56	28,87	30,60
IV.3.4. Conductor/a	913,85	28,87	30,60
IV.3.5. Auxiliar de servicios generales	872,71	25,68	30,60
IV.3.6. Operario/a de 1. ^a	753,20	20,72	11,78
IV.3.7. Operario/a de 2. ^a	737,56	19,82	11,78
IV.3.8. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,78

Taula de programes
A partir de l'01.12.2017

Grup I. Personal d'atenció directa	Salari 2017	Trienni 2017	Plus festiv.
I.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	—	—	—
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.019,25	50,65	44,86
I.1.2. Pedagog/a	2.019,25	50,65	44,86
I.1.3. Psicopedagog/a	2.019,25	50,65	44,86
I.1.4. Metge/essa	2.019,25	50,65	44,86
I.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	—	—	—
I.2.1. Logopeda	1.610,65	36,48	33,92
I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	1.610,65	36,48	33,92
I.2.3. Treballador/a social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.4. Diplomat/ada universitariària d'Infermeria	1.610,65	36,48	33,92
I.2.5. Educador/a social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.6. Tècnic/a Integració Laboral	1.610,65	36,48	33,92
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.610,65	36,48	33,92
I.2.8. Fisioterapeuta	1.610,65	36,48	33,92
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.610,65	36,48	33,92
I.2.10. Tècnic/a d'atenció primerenca	1.610,65	36,48	33,92
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.12. Professor/a titular	1.409,45	36,48	33,92
I.3. Personal qualificat	—	—	—
I.3.1. Monitor/a ocupacional	1.340,89	32,43	29,68
I.3.2. Mestre/a de taller	1.340,89	35,74	29,68
I.3.3. Educador/a, monitor/a de residències, centres de dia, habitatges tutelats i centres d'atenció a malalts mentals	1.327,95	31,85	29,68
I.3.4. Tècnic/a en integració social	1.327,95	31,85	29,68
I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure	1.246,56	32,43	29,68
I.3.6. Cuidador/a, auxiliar ocupacional	1.103,58	27,30	25,48
I.3.7. Interpret de llenguatge de signes	1.341,14	32,43	29,58
Grup II. Personal d'administració i serveis	—	—	—
II.1. Personal d'administració	—	—	—
II.1.1. Cap d'administració	1.540,48	40,53	33,92
II.1.2. Oficial administr. de 1a	1.130,69	29,63	29,68
II.1.3. Oficial administr. de 2a	1.108,69	26,65	25,43
II.1.4. Auxiliar administr.	1.075,73	23,72	25,48
II.2. Personal de serveis generals	—	—	—
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.087,39	29,63	29,68
II.2.2. Gobernant/a	1.108,54	32,49	29,68
II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.108,54	32,49	29,68
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals	1.082,72	26,65	25,43
II.2.5. Conductor/a de 1a	1.123,92	32,49	29,68
II.2.6. Conductor/a	1.053,63	26,65	25,43
II.2.7. Guarda	985,44	24,60	25,48

Tabla de programas
A partir del 01.12.2017

Grupo I. Personal de atención directa	Salario 2017	Trienio 2017	Plus Festiv.
I.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	—	—	—
I.1.1. Psicólogo/a	2.019,25	50,65	44,86
I.1.2. Pedagogo/a	2.019,25	50,65	44,86
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.019,25	50,65	44,86
I.1.4. Médico/a	2.019,25	50,65	44,86
I.2. Personal titulado de grado medio o grado	—	—	—
I.2.1. Logopeda	1.610,65	36,48	33,92
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.610,65	36,48	33,92
I.2.3. Trabajador/a social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.4. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.610,65	36,48	33,92
I.2.5. Educador/a social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.6. Técnico/a integración laboral	1.610,65	36,48	33,92
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.610,65	36,48	33,92
I.2.8. Fisioterapeuta	1.610,65	36,48	33,92
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.610,65	36,48	33,92
I.2.10. Técnico/a de atención temprana	1.610,65	36,48	33,92
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.610,65	36,48	33,92
I.2.12. Profesor/a titular	1.409,45	36,48	33,92
I.3. Personal cualificado	—	—	—
I.3.1. Monitor/a ocup	1.340,89	32,43	29,68
I.3.2. Mtro/a de taller	1.340,89	35,74	29,68
I.3.3. Educador/a, monitor/a de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enf. mentales	1.327,95	31,85	29,68
I.3.4. Técnico/a en integración social	1.327,95	31,85	29,68
I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre	1.246,56	32,43	29,68
I.3.6. Cuidador/a, auxiliar ocupacional	1.103,58	27,30	25,48
I.3.7. Interprete de signos	1.341,14	32,43	29,58
Grupo II. Personal de administracion y servicios	—	—	—
II.1. Personal de administracion	—	—	—
II.1.1. Jefe/a de administración	1.540,48	40,53	33,92
II.1.2. Oficial administr. de 1. ^a	1.130,69	29,63	29,68
II.1.3. Oficial administr. de 2. ^a	1.108,69	26,65	25,43
II.1.4. Auxiliar administr.	1.075,73	23,72	25,48
II.2. Personal de servicios generales	—	—	—
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.087,39	29,63	29,68
II.2.2. Gobernante/a	1.108,54	32,49	29,68
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.108,54	32,49	29,68
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.082,72	26,65	25,43
II.2.5. Conductor/a de primera	1.123,92	32,49	29,68
II.2.6. Conductor/a	1.053,63	26,65	25,43
II.2.7. Guarda	985,44	24,60	25,48

II.2.8. Ordenança	985,44	23,47	25,48
II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics	990,80	22,59	25,62
II.2.10. Auxiliar de menjador	985,13	22,59	25,48
II.2.11. Auxiliar de transport	985,13	22,59	25,48
Complements salarials			
	2017		
Director/a	292,25		
Coordinador/a	106,32		

II.2.8. Ordenanza	985,44	23,47	25,48
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	990,80	22,59	25,62
II.2.10. Auxiliar de comedor	985,13	22,59	25,48
II.2.11. Auxiliar de transporte	985,13	22,59	25,48
Complementos salariales			
	2017		
Director/a	292,25		
Coordinador/a	106,32		

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 23 de març de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball d'Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL. [2018/4943]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part pels representants de l'empresa i, d'una altra, per la representació del personal treballador, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 04/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, notificar-ho a la comissió negociadora i depositar-hi del text del conveni.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de març de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL

CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts contractants

El conveni col·lectiu és el resultat de l'acord aconseguit entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores, de conformitat amb el que s'estableix en el títol III de l'Estatut dels treballadors i treballadores i amb l'eficàcia que li confereix l'article 37 de la Constitució Espanyola.

Article 2. Àmbit territorial

Les normes contingudes en el present conveni col·lectiu seran aplicables en els centres de treball d'Alacant i València, durant el temps en què tinga vigència.

Article 3. Àmbit personal i funcional

1. El present conveni col·lectiu regula les relacions de treball per a totes les funcions i àrees d'activitat en Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, sense perjudici de les excepcions establides en el punt 2 del present article.

2. El contingut del present conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal que preste els seus serveis en l'empresa, siguin quines siguen les seues funcions, excepte en els casos que s'esmenten a continuació.

S'exceptuen de l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu:

a) Les activitats determinades en l'article 1, apartat 3, del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i treballadores (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).

b) Les relacions laborals de caràcter especial, recollides en l'article 2 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, així com els agents comer-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL. [2018/4943]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Editora de medios de Valencia, Alicante y Castellón SL, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 04/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de marzo de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL

CAPITULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes contratantes

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de Alicante y Valencia, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo para todas las funciones y áreas de actividad en Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL, sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo:

2. El contenido del presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo por lo mencionado a continuación.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que

cials o publicitaris que mantinguen relació amb Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL. En tots dos casos, es regiran per les condicions que es determinen en el corresponent contracte individual.

c) El personal que presta serveis per compte d'empreses que tinguen suscrits contractes d'obres o serveis amb Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, encara que les activitats d'aquest personal es desenvolupen en aquests centres de treball i corresponguen, o no, amb l'activitat pròpia de l'empresa.

d) Els professionals la relació dels quals amb Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, es derive de l'acceptació d'una minuta o factura, i els professionals liberals i assessors vinculats a l'empresa, en virtut d'un contracte civil d'arrendament de serveis.

e) El personal facultatiu, tècnic o científic les funcions del qual no estiguin contemplades dins de les existents en el present conveni col·lectiu, que siga requerit per a un treball d'estudi o servei determinat, concret i de durada determinada.

f) Els col·laboradors i corresponents literaris, científics, docents, musicals, d'informació general, esportiva i de les arts que realitzen la seua activitat mitjançant un contracte civil d'arrendament de serveis formalitzat amb l'empresa, o que aquesta es limite a intervencions puntuals o esporàdiques, amb independència que mantinguem una relació professional continuada amb l'empresa.

g) L'equip directiu, incloent-hi en aquesta definició els directors i subdirectors i el personal assignat al grup 0 en l'estructura de grups professionals (comandaments de direcció).

Article 4. Garanties

Les condicions que s'estableixen en el conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i obligatòries, sense perjudici de les condicions individuals més beneficioses.

A aquests efectes, es consideraran condicions més beneficioses les constitutives de drets adquirits que s'hagen atribuït a un/a treballador o treballadora o a diversos/es treballador o treballadores a títol personal i amb tal dret, no les que siguin fruit de l'error o de la falta de control per part de l'empresa.

Article 5. Durada i vigència

La vigència d'aquest conveni col·lectiu anirà des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, amb independència de la data en què, una vegada homologat per l'autoritat laboral, siga publicat oficialment.

Els efectes del present conveni col·lectiu seran els que s'expliciten en el seu articulat, i en cas de no especificar-s'hi s'entendrà que els efectes s'estendran des de la data de la signatura.

Article 6. Denúncia i pròrroga

1. La denúncia del conveni col·lectiu s'haurà de realitzar mitjançant una notificació escrita i fefata, preavísant amb una antelació mínima de dos mesos a la data en què expire.

Així mateix, serà requisit constitutiu de la denúncia comunicar-la simultàniament a l'autoritat laboral.

2. Les parts legitimades per a preavisar de la denúncia del conveni col·lectiu, o per a ser notificades d'aquest preavís, seran les que estiguem legitimades per a negociar un nou conveni col·lectiu amb aquest àmbit d'aplicació, segons el que s'estableix els articles 87.2 i 87.3 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

3. En cas de no interposar una denúncia cap de les parts en aquests termes, el present conveni col·lectiu es prorrogarà d'anys en any, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

4. Simultàniament a l'acte de la denúncia, ja siga realitzada per la representació dels treballadors i treballadores o de l'empresa, haurà de comunicar-se també la promoció de la negociació del nou conveni col·lectiu, i expressat en aquesta comunicació escrita la legitimació per a negociar, l'àmbit del conveni col·lectiu i les matèries objecte de la negociació.

5. Una vegada denunciat el conveni col·lectiu i conclosa la dura da pactada o prorrogada, mantindrà la seua ultraactivitat durant díhuit mesos des del moment de la conclusió de la durada pactada o prorrogada, llevat que la normativa laboral aplicable durant la vigència d'aquest conveni estableix que no hi ha un límit de ultraactivitat en els convenis col·lectius.

mantengan con Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

c) El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo y correspondan o no con la actividad propia de la empresa.

d) Los profesionales cuya relación con Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL se derive de la aceptación de una minuta o factura y los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

e) El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente Convenio Colectivo, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.

f) Los colaboradores y correspondientes literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con la empresa, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.

g) El personal de dirección, incluyendo en esta definición a los directores y subdirectores y al personal asignado al grupo 0 en la estructura de grupos profesionales (mandos de dirección).

Artículo 4. Garantías

Las condiciones que se establecen en el convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados/as a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error o de la falta de control por parte de la empresa.

Artículo 5. Duración y vigencia

La vigencia de este convenio colectivo irá desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Los efectos del presente convenio colectivo serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse se entenderá que sus efectos se extenderán desde la fecha de la firma.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

1. La denuncia del convenio colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavísando con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su expiración.

Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

2. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio colectivo, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los trabajadores.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente convenio colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

4. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los trabajadores o de la empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación para negociar, el ámbito del convenio colectivo y las materias objeto de la negociación.

5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su ultraactividad durante 18 meses desde el momento de la conclusión de la duración pactada o prorrogada, salvo que la normativa laboral aplicable durante la vigencia de este convenio establezca que no hay un límite de ultraactividad en los convenios colectivos.

Article 7. Comissió paritària i de vigilància

1. De conformitat amb l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, es constituirà una comissió paritària que realitzarà funcions d'interpretació, aplicació i vigilància d'aquest conveni col·lectiu. Estarà integrada per dos membres: un en representació de l'empresa, lliurement designat per aquesta, i un en representació del personal d'aquesta, d'acord amb el que s'indica per a la determinació de les parts, en l'article 1 del present conveni col·lectiu. Els membres de la comissió podran ser substituïts en qualsevol moment a petició de la part que representen.

2. La comissió paritària quedrà constituïda en el moment en què entre en vigor el present conveni col·lectiu i podrà aprovar un reglament de funcionament intern. En aquest cas, aquest reglament haurà d'estar aprovat en un termini no superior a trenta dies des de l'entrada en vigor d'aquest.

3. La comissió paritària es reunirà a petició de la majoria de qualsevol de les parts, sempre que existisca una causa que ho justifique. Les reunions es realitzaran dins dels cinc dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de la convocatòria.

La sol·licitud haurà de dirigir-se a la part no sol·licitant, i els assumptes que se sotmetran a la seua consideració, hauran de constar de forma detallada, així com la identificació dels membres que la sol·liciten.

Serà condició indispensable per a la celebració de la reunió que el personal assistent represente la majoria dels membres de la comissió.

4. L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

5. En el cas que el termini per a la resolució, informe o dictamen de la comissió paritària no estiga determinat per la legislació vigent, aquesta haurà de resoldre com a màxim en 20 dies laborables des de la reunió de la comissió en la qual es va tractar l'assumpte.

6. La comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguen de la seu competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

7. Competències

La comissió paritària tindrà les competències que se li atribueixen en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors i treballadores:

a) La gestió i interpretació del contingut del present conveni col·lectiu.

b) El seguiment i la vigilància en l'aplicació i el desenvolupament del present conveni col·lectiu.

c) L'estudi, la negociació i la implantació de mesures de flexibilitat interna lligades al manteniment i l'estabilitat de l'ocupació.

d) La intervenció preceptiva prèvia, en cas de conflicte col·lectiu.

e) L'adequació del contingut d'aquest conveni col·lectiu a les reformes i canvis legislatius que es produïsquen durant la seua vigència.

f) La designació de subcomissions per a tractar matèries concretes relacionades amb el contingut d'aquest conveni col·lectiu.

g) La fixació de procediments per a resoldre les discrepàncies que sorgisquen en el si de la comissió, donant preferència al procés establegit en l'accord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana que estiga vigente.

8. Dins de l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu, quan es tracte de negociacions derivades dels articles 40, 41, 47, 51, 85.3.c i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i es constituiran comissions de negociació ad hoc entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores.

9. El domicili que es designa de la comissió paritària és el següent: plaça d'Amèrica, núm. 2, 1a planta, 46004 València.

Article 8. Adhesió a l'accord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana i de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana

Les parts signatàries d'aquest conveni, durant la vigència d'aquest, acorden sometre's a la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana per a totes les qüestions litigioses que puguen suscitar-se com a conseqüència d'aplicar-lo o interpretar-lo, abans de la interposició de conflictes col·lectius.

Artículo 7. Comisión paritaria y de vigilancia

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por 2 miembros, una en representación de la empresa, libremente designada por ésta, y una en representación del personal de la misma conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo. Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La comisión paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo y podrá aprobar un reglamento de funcionamiento interno. Si así fuera, este reglamento deberá estar aprobado en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.

3. La comisión paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los cinco días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.

Será condición indispensable para la celebración de la reunión que la representación del personal asistente represente a la mayoría de los miembros de la comisión.

4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos 20 días laborables desde la reunión de la comisión en la que se trató el asunto.

6. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7. Competencias

La comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.

b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.

c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.

d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.

e) La adecuación del contenido de este convenio colectivo a las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia.

f) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.

g) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido en el Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana que esté vigente.

8. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando se trate de negociaciones derivadas de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituirán comisiones de negociación ad hoc entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

9. El domicilio que se designa de la comisión paritaria es el siguiente: plaza América, nº 2, 1.ª planta, 46004 València.

Artículo 8. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana y de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivo.

Article 9. Indivisibilitat i vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu configuren un tot orgànic, i a l'hora d'aplicar-les seran considerades globalment.

2. En el cas que algun article fóra declarat nul, totalment o parcialment, la comissió paritària acordarà sobre la nova regulació del precepte anul·lat, tal com es reflecteix en l'article 7 del present conveni col·lectiu, i es mantindrà plenament vigent i aplicable el conveni col·lectiu.

CAPÍTOL II
Sistema normatiu

Article 10. Compensació i absorció

Les millors econòmiques de tota índole que figuren en el present conveni col·lectiu seran compensades o absorbides amb els augmentos retributius que, directament o indirectament i siga quin que siga el seu caràcter, s'establisquen per una disposició legal, només en el cas que les variacions econòmiques considerades globalment i en còmput anual siguin més favorables per als treballadors i treballadores que les contingudes en aquest conveni.

CAPÍTOL III
Estructura organitzativa

Article 11. Condicions d'ocupació i contractacions

1. La determinació, l'establiment i les modificacions de la plantilla corresponen a la direcció de l'empresa, d'acord amb les seues necessitats i en funció de la innovació tècnica, la racionalització del treball, el sistema d'organització adoptat i el respecte a les normes legals que regulen la matèria.

2. Durant el període de vigència del present conveni col·lectiu, l'empresa només podrà eliminar llocs de treball per les causes establides en el vigent Estatut dels treballadors i treballadores.

3. En qualsevol cas, l'empresa propiciarà que, en igualtat de circumstàncies i quan existisquen candidats que, segons l'exclusiu criteri de la direcció, complisquen els requisits i reunisquen les condicions d'idoneïtat a aquest efecte, es faça prevaldre la promoció professional interna.

Article 12. Grups professionals i nivells

Els grups professionals establerts en el present conveni col·lectiu s'estructuren en nivells com a conseqüència de la transposició del sistema de classificació professional per categories existents en el conveni col·lectiu anterior, segons la taula de transposició estableida en l'annex, al nou sistema de classificació professional establert en el conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial.

La incorporació en cadascun d'aquests grups professionals i nivells respondrà a criteris objectius.

Cadascun dels nivells que conformen cada grup professional està compost per dos nivells salariais: un nivell salarial d'ingrés i un nivell salarial als díhuit mesos que s'aplicarà automàticament una vegada complit un període de díhuit mesos en el nivell salarial d'ingrés.

L'empresa podrà assignar als treballadors i treballadores a un nivell o salari superior dins del mateix grup professional.

CAPÍTOL IV
Temps de treball

Article 13. Jornada

La jornada laboral serà de 36 hores setmanals. La jornada pot ser irregular per raons productives o organitzatives com a conseqüència directa de la labor periodística.

En tot cas, es respectaran el descans mínim de dotze hores entre jornades de treball i el preavís mínim de cinc dies.

La redacció és una sola entitat (paper/digital), i l'organització de treball ha de permetre ajustar-se a les necessitats. Per això, cal establir horaris i torns que permeten la cobertura dels horaris de màxima audiència.

En aquesta matèria de temps de treball és inevitable establir que les parts se sotmetran a les alteracions i modificacions sobre jornada i horaris regulats en el conveni col·lectiu, que siguin precises per a ajustar-se a les necessitats de l'edició nacional. En cas de donar-se aquesta situació, l'empresa haurà d'informar-ne abans d'establir-les i explicar

Artículo 9. Indivisibilidad y vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la comisión paritaria acordará sobre la nueva regulación del precepto anulado, tal como se refleja en el artículo 7 del presente convenio colectivo, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

CAPITULO II
Sistema normativo

Artículo 10. Compensación y absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este convenio.

CAPITULO III
Estructura organizativa

Artículo 11. Condiciones de empleo y contrataciones

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa sólo podrá eliminar puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

3. En cualquier caso, la empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplen con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

Artículo 12. Grupos profesionales y niveles

Los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo se estructuran en niveles como consecuencia de la transposición del sistema de clasificación profesional por categorías existentes en el convenio colectivo anterior, según la tabla de transposición establecida en el anexo, al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial.

La incorporación en cada uno de estos grupos profesionales y niveles responderá a criterios objetivos.

Cada uno de los niveles que conforman cada grupo profesional está compuesto de dos niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los 18 meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de 18 meses en el nivel salarial de ingreso.

La empresa podrá asignar a los trabajadores a un nivel o salario superior dentro del mismo grupo profesional.

CAPITULO IV
Tiempo de trabajo

Artículo 13. Jornada

La jornada laboral será de 36 horas semanales. La jornada puede ser irregular por razones productivas u organizativas como consecuencia directa de la labor periodística.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el preaviso mínimo de cinco días.

La redacción es una sola entidad (papel/ digital), y la organización de trabajo nos debe permitir ajustarnos a las necesidades. Por ello debemos establecer horarios y turnos que nos permitan la cobertura de los horarios de máxima audiencia.

En esta materia de tiempo de trabajo es inevitable establecer que las partes se someterán a las alteraciones y modificaciones sobre jornada y horarios regulados en el convenio colectivo, que sean precisas para ajustarse a las necesidades de la edición nacional. De darse esta situación la empresa deberá informar previamente a su establecimiento

les raons per a entendre el que es pretén, i així determinar com queda organitzat el treball com a conseqüència d'aquests ajustos.

Per cada cinc dies treballats, hi haurà dos dies de descans, independentment del dia en què es comence el treball en la setmana. El descans setmanal es podrà realitzar de dilluns a diumenge, amb dos dies de descans, que es podran acumular per períodes de fins a 14 dies.

Les acumulacions de dies de descans, en els termes exposats, només podran ser autoritzades per la direcció de la redacció, prèvia justificació del responsable de la secció.

Durant els mesos d'estiu (juliol i agost) podrà aplicar-se la jornada continuada en aquells departaments on les necessitats ho exigeixen, després de ser estudiat per la comissió paritària.

Quan l'aplicació dels anteriors criteris donen lloc a l'exercici de les facultats representatives que competeixen els representants dels treballadors i treballadores, aquests les exerciran d'acord amb les disposicions legals d'aplicació.

Article 14. Horari

1. L'horari i els torns de treball seran els habituals de cada departament.

2. Sense perjudici de l'anterior, la direcció de l'empresa podrà alterar temporalment o puntualment l'horari del personal treballador per a cobrir necessitats imprevistes i temporals, com baixes per malaltia de companys o companyes o esdeveniments inesperats i relacionats amb l'activitat periodística.

3. Les hores d'entrada i eixida del treball són a les hores en punt, amb una tolerància de cinc minuts en l'entrada. El personal de redacció, per les especials característiques del seu treball, no estarà subjecte al que es preveu en el paràgraf anterior.

4. Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu haurà de sotmetre's als sistemes de control d'assistència que la direcció de l'empresa estime a cada moment.

5. En tot cas, des de la perspectiva del treballador o treballadora, individualment considerat, entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà com a mínim dotze hores.

6. En matèria de treball nocturn hi valdrà el que es disposa en la legislació vigent.

Article 15. Caps de setmana i festius

En atenció a la particularitat del treball en premsa, durant els caps de setmana i festius es prestaran els serveis necessaris per a l'edició i distribució del periòdic i qualsevol altra publicació complementària, o no.

Els festius que se celebren al llarg de la setmana hauran de ser treballats en cada secció per un nombre de redactors similar al que els fa els diumenges. L'acumulació d'aquests dies ha de ser gaudida com més prompte millor, excepte les excepcions autoritzades per la direcció del periòdic.

Article 16. Hores extraordinàries

1. En matèria de prolongació de jornada i hores extraordinàries hi valdrà el que es disposa en l'Estatut dels treballadors i treballadores i en la resta de les normes aplicables.

2. Per les pecularitats del treball periodístic, les hores extraordinàries que siguin necessàries per a la finalització d'una tirada, el tancament del periòdic, la reparació d'una averia o qualsevol altra causa puntual no imputable a l'organització de la producció, seran considerades d'obligada realització, sense perjudici de ser abonades com a hores extraordinàries.

3. L'empresa evitarà, en la mesura que siga possible, la realització d'hores extraordinàries contractant nou personal quan les jornades de treball habituals no siguen suficients per a atendre les necessitats de treball de l'empresa i així es constate en un termini continuat superior a tres mesos.

Article 17. Vacances

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a trenta-un dies naturals a l'any de vacances o a la part proporcional al temps treballat, que seran repartits de mutuo acord en torns durant tot l'any, atenent les necessitats del servei en cada secció o tasca.

En aquells casos en què siga possible, la direcció procurarà que les vacances coincidisquen amb els mesos d'estiu.

explicando las razones para entender lo que se pretende y así determinar cómo queda organizado el trabajo como consecuencia de dichos ajustes.

Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana. El descanso semanal se podrá realizar de lunes a domingo, con dos días de descanso que se podrán acumular por períodos de hasta 14 días.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados, en los términos expuestos, sólo podrán ser autorizadas por la dirección de la redacción, previa justificación del responsable de la sección.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la comisión paritaria.

Cuando la aplicación de los anteriores criterios de lugar al ejercicio de las facultades representativas que competen a los representantes de los trabajadores, éstos las ejercerán conforme a las disposiciones legales de aplicación.

Artículo 14. Horario

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrá alterar temporalmente o puntualmente el horario del trabajador/a para cubrir necesidades imprevistas y temporales tales como bajas por enfermedad de compañeros o acontecimientos inesperados y relacionados con la actividad periodística.

3. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

4. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa estime en cada momento.

5. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador/a individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

6. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. Fines de semana y festivos

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria o no del mismo.

Los festivos que se celebren a lo largo de la semana deberán ser trabajados en cada sección por un número de redactores similar al que los hace los domingos. Su acumulación debe ser disfrutada cuanto antes, salvo excepciones autorizadas por la dirección del periódico.

Artículo 16. Horas extraordinarias

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La Empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la Empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

Artículo 17. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 31 días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos de mutuo acuerdo en turnos durante todo el año, atendiendo a las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

A l'efecte del còmput de vacances, es prendrà com a període de referència el comprés entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Quan es produïsca una baixa en l'empresa, es descomptaran de la liquidació els dies de vacances que excedisquen de la part proporcional al temps de treball efectiu fins al 31 de desembre.

Per la consideració que tenen els dies naturals, el període de vacances no podrà començar en cap cas en dia festiu o en un dia que corresponga al descans setmanal.

Els treballadors i treballadores de redacció diària, sempre que els siga possible, agruparan les vacances en setmanes naturals (de dilluns a diumenge). Els treballadors i treballadores que gaudisquen de tres dies de vacances en una setmana, lliuraran els dos dies corresponents, si en gaudeixen de quatre o cinc, es lliurará un sol dia aqueixa setmana.

El dia 1 de març de cada any finalitzaran tots els drets de vacances i descansos de l'any anterior i, per tant, qui tinga dies pendents els perdrà, a excepció dels casos personals que siguin autoritzats per la direcció del periòdic i dels drets en matèria de vacances establits en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

CAPÍTOL V *Contractació i promoció*

Article 18. Contractació temporal

1. L'empresa únicament podrà subscriure contractes temporals per les següents causes i amb les següents durades:

a) Per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa i amb una durada incerta, la durada del contracte estarà determinada per la de l'obra o servei que es tracte.

b) Per acumulació de tasques, excés de comandes o circumstàncies del mercat que així ho exigisquen, encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa, la durada serà per un màxim de sis mesos dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquin les causes ressenyades.

c) Per substitució de treballadors i treballadores amb dret a reserva de lloc de treball, en supòsits de malaltia, maternitat, vacances o qualsevol altre que justifique legalment la interrupció del treball o la suspensió del contracte, havent-se d'especificar el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució, la durada en estarà determinada per la de la interrupció o suspensió del substituït, que només podrà prolongar-se pel temps indispensable per a efectuar ordenadament el relleu.

d) Per qualsevol altra causa estableida legalment en el període de vigència del present conveni.

2. Adquiriran la condició de treballadors i treballadores fixos en l'empresa aquells que hagen sigut titulars d'un contracte dels que s'especifiquen més amunt, l'objecte del qual s'haja desnaturalitzat per causes alienes a la voluntat del treballador o treballadora, amb la qual cosa es treu el principi de causalitat que presidirà en tot cas la contractació temporal.

Així mateix, produirà l'adquisició de fixesa l'encaixament de contractes temporals durant més de díhuit mesos.

En tot cas, l'empresa tindrà en compte l'acumulació d'antiguitat dels contractes temporals que siga procedent quan el treballador o treballadora s'incorpore a la plantilla com a fix.

3. Contractes en pràctiques: aquesta modalitat de contractació temporal s'utilitzarà de conformitat amb el que es disposa en la legislació vigent. El seu nivell salarial serà el que figura en l'annex 1 com a nivell salarial d'ingrés.

4. Els contractes a temps parcial podran subscriure's d'acord amb les condicions que la legislació vigent estableix en cada cas.

5. La comissió paritària exercerà en aquesta matèria les facultats que legalment li corresponguen.

CAPÍTOL VI *Deures específiques de l'activitat periodística*

Article 19. Propietat intel·lectual

1. A Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, com a editora del periòdic *El Mundo*, incloent-hi els seus suplements i revistes, tant en l'edició impresa com la digital, li és d'aplicació el que disposa l'article 8 de la Llei 1/1996, de propietat intel·lectual.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

Los trabajadores de redacción diaria, siempre que les sea posible, se cogerán semanas naturales (de lunes a domingo). Los trabajadores que disfruten tres días de vacaciones en una semana librarán los dos días correspondientes. Si se disfrutan cuatro o cinco se librará un solo día esa semana.

El día 1 de marzo de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y librazas del año anterior y, por lo tanto, quien tenga días pendientes los perderá, a excepción de los casos personales que sean autorizados por la dirección del periódico y de los derechos en materia de vacaciones establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V *Contratación y promoción*

Artículo 18. Contratación temporal

1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la Empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

d) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la Empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado/a, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de 18 meses.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador/a se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos en prácticas: esta modalidad de contratación temporal se utilizará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 1 como nivel salarial de ingreso de ingreso.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

5. La comisión paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

CAPÍTULO VI *Deberes específicos de la actividad periodística*

Artículo 19. Propiedad intelectual

1. A Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL, como editora del periódico *El Mundo*, incluyendo sus suplementos y revistas, tanto en su edición impresa como digital, le resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 8 de la Ley 1/1996, de propiedad intelectual.

2. La cessió de drets d'explotació es regirà pel que es disposa en l'article 51.2 de la Llei de propietat intel·lectual:

«Si hi manca pacte escrit, es presumirà que els drets d'explotació han sigut cedits en exclusiva i amb l'abast necessari per a l'exercici de l'activitat habitual de l'empresari en el moment del lliurament de l'obra realitzada en virtut d'aquesta relació laboral.»

3. Amb caràcter general, les aportacions escrites i fotogràfiques del personal de plantilla a les publicacions periòdiques d'Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, es presumeixen constitutives d'informacions de premsa i elements instrumentals al servei de la notícia.

4. Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL, haurà de respectar el dret de paternitat en tots aquells casos en què, per les característiques de l'aportació literària o gràfica, càpia justificadament entendre que hi ha una paternitat inviolable i, en conseqüència, Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL no podrà alterar ni modificar les característiques particulars d'aquestes, i haurà de respectar la integritat d'aquestes aportacions.

CAPÍTOL IV Retribució

Article 20. Criteris generals

1. Es consideraran salarials totes les retribucions percebudes pels treballadors i treballadores o treballadores que es vinculen a l'acompliment efectiu de les seues funcions laborals, i no les que es reben per qualsevol altra causa, per la mera adscripció a l'empresa o per finalitats específiques alienes al treball prestat.

2. Tots els imports consignats en aquest conveni es consideraran bruts, i s'hi haurà de practicar les retencions legals que siguen procedents per raons fiscals, de Seguretat Social, ordres judiciales de retenció o embargament o qualsevol altre imperatiu legal.

3. L'empresa pagarà per la prestació d'igual treball aquest salari en tots els seus conceptes, sense cap discriminació per raó de sexe.

Article 21. Conceptes retributius

La retribució salarial es compondrà de dues parts:

1. La fixa, que tendrà els imports que es detallen per grups professionals i nivells en l'annex 1.

2. La variable, que serà l'establida de comú acord amb el treballador o treballadora, o concedida discrecionalment per la direcció de l'empresa, sempre en funció de la disponibilitat, l'esforç, la dificultat o la consecució dels objectius proposats. Els contractes de treball individuals fixaran el règim jurídic corresponent.

El complement d'empresa serà el concepte mitjançant el qual s'incrementarà el salari fix del conveni fins a aconseguir les retribucions estipulades per contracte individual.

3. Al salari fix bàsic de conveni s'hi podrà afegir algun dels següents complements:

a) Lliure disposició i dedicació exclusiva: estarà constituït per l'import contractualment assignat per a tals conceptes, sota el criteri de referència d'un 20 %, aproximadament, de la retribució salarial fixa individual, que no haurà de considerar-se acumulatiu.

b) Complement personal d'antiguitat: es calcularà en triennis de quantia fixa a raó de 44,96 euros bruts mensuals per cadascun d'ells, i aquests triennis començaran a comptar-se des de l'1 de gener de 2005.

c) Guàrdies de cap de setmana: durant els caps de setmana en què es presten serveis es percebren els següents imports complementaris:

– Per cada cap de setmana: 247,95 euros, a raó de 123,97 euros per dia.

Queden exclosos de l'abonament de la quantitat per guàrdia de cap de setmana els qui no realitzan la seu labor de cap de setmana.

d) Plus per treball en dia festiu: s'abonarà incrementant en un 80 % el salari ordinari-dia. Els dies de Nadal, Any Nou i Dijous Sant s'abonarà el 150 % del salari ordinari-dia.

Article 22. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries en Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL seran:

a) Paga de vacances: serà feta efectiva el mes de juny respecte a les retribucions percebudes pel treballador o treballadora durant el semestre natural anterior a rebre-la, és a dir, es refereix al període comprés entre

2. La cesión de derechos de explotación se regirá por lo dispuesto en el art. 51.2 de la Ley de propiedad intelectual:

«A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral.»

3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

4. Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL tendrá que respetar el derecho de paternidad en todos aquellos casos en que por las características de la aportación literaria o gráfica quepa justificadamente entender que hay una paternidad inviolable y, en consecuencia, Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL no podrá alterar ni modificar las características particulares de las mismas, respetando la integridad de dichas aportaciones.

CAPÍTULO IV Retribución

Artículo 20. Criterios generales

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados/as que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la Empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 21. Conceptos retributivos

La retribución salarial se compondrá de dos partes:

1. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el Anexo 1.

2. La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador/a, o concedida discretionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

3. Al salario fijo básico de convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20%, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,96 € brutos mensuales por cada uno de ellos, comenzando a computar dichos trienios desde el 1 de enero de 2005.

c) Guardias fin de semana: durante los fines de semana en que se presten servicios se percibirán los siguientes importes complementarios:

– Por cada fin de semana: 247,95 €, a razón de 123,97 € por día.

Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana.

d) Plus por trabajo en día festivo: se abonará incrementando en un 80% el salario ordinario-día. Los días de Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo se abonará el 150% del salario ordinario-día.

Artículo 22. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias en Editora de medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL serán:

a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al

l'1 de gener i el 30 de juny, i serà proporcional al temps treballat efectivament en aquest període.

b) Paga de Nadal: serà feta efectiva el mes de desembre respecte a les retribucions percebudes pel treballador o treballadora durant el semestre natural anterior a rebre-la, és a dir, es refereix al període comprés entre l'1 de juliol i el 31 de desembre, i serà proporcional al temps treballat efectivament en aquest període.

c) Paga de febrer: serà feta efectiva el mes de febrer, respecte a les retribucions percebudes pel treballador o treballadora durant l'any natural anterior a rebre-la, és a dir, es refereix al període comprés entre l'1 de gener i el 31 de desembre, i serà proporcional al temps treballat efectivament en aquest període.

Article 23. Meritacions extrasalarials

1. En cas d'ús autoritzat de vehicle propi, l'empresa abonarà als treballadors i treballadores la quantitat de 0,30 euros per quilòmetre.

El pagament de taxis només serà procedent en cas d'autorització del responsable de cada secció. Els rebuts que s'hagen de cobrar hauran d'especificar el trajecte. Com a criteri general, no es pagaran taxis o cap transport des del desplaçament de la residència habitual fins al lloc de la informació o centre de treball, ni als qui cobren pluses de nocturnitat. No obstant això, la comissió paritària podrà establir normes d'aplicació per a la gestió d'aquest pagament.

2. Vals de menjar: l'empresa distribuirà als treballadors i treballadores, fins al grup professional 1, nivell I inclòs, o a la que es puga assimilar en els diferents departaments, un val de menjar per valor de huit euros per dia de treball.

Aquests vals de menjar únicament es podran utilitzar en els restaurants concertats per l'empresa.

3. Despeses de manutenció: durant l'aplicació del present conveni col·lectiu, se substitueix el concepte de dieta pel de despeses de viatges justificats establlits per l'empresa.

CAPÍTOL VIII *Prestacions socials*

Article 24. Assegurança col·lectiva de vida

Amb independència de la cobertura dels riscos derivats d'accidents de treball i malalties professionals que, amb caràcter obligatori, s'han de contractar a través de la Seguretat Social o de la mútua patronal, la direcció de l'empresa ha contractat, amb càrrec a aquesta, una assegurança de vida i accidents per a tot el personal de l'empresa, l'assegurat o assegurada ha de complir els requisits que estableix la companyia asseguradora. El capital assegurat es basa en els següents suposats:

1. Per mort natural: 30.000 euros.
2. Per invalidesa absoluta i permanent: 30.000 Euros.
3. Per mort en accident: 60.000 Euros.
4. Per mort en accident de circulació: 90.000 Euros.
5. Per invalidesa absoluta i permanent per accident: 60.000 Euros, i
6. Per invalidesa absoluta i permanent per accident de circulació: 90.000 euros.

Les esmentades cobertures seran vàlides mentre el treballador o treballadora es trobe en situació d'alta en la Seguretat Social a càrrec d'Editora de Medios de Valencia, Alicante i Castellón, SL.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Adecuació salarial a l'Acord del 7 de juliol de 2014

L'Acord de 7 de juliol de 2014 va disposar, amb caràcter permanent, una minoració dels conceptes retributius que s'han percebut i que en el present conveni s'ha traslladat, en part, als conceptes que estableix. Per raons de la complexitat tècnica, i amb la finalitat que els treballadors i treballadores no es vegean afectats, en major o menor grau, com a conseqüència de l'aplicació al conveni de la referida reducció salarial, s'estableixen els següents conceptes la naturalesa i objecte dels quals es defineixen en cadascun d'ells:

1. Complement neutral

Aquest complement serà el resultat de la diferència que poguera produir-se per aplicació de les noves taules salarials en els conceptes salarials que es vegean afectats per la minoració salarial i que giren sobre

periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

b) Paga de Navidad: será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

c) Paga extra de febrero: será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

Artículo 23. Devengos extrasalariales

1. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,30 euros por kilómetro.

El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la comisión paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

2. Vales de comida: la empresa distribuirá a los trabajadores hasta el grupo profesional 1 nivel I incluidos, o a la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, un vale de comida por valor de 8 euros por día de trabajo.

Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa.

3. Gastos de manutención: durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje justificados establecidos por la empresa.

CAPÍTULO VIII *Prestaciones sociales*

Artículo 24. Seguro colectivo de vida

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora. El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 30.000 €.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 €.
3. Por muerte en accidente: 60.000 €.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 €.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 €.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 €.

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador/a se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón, SL.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Adecuación salarial al Acuerdo 7 de julio de 2014

El Acuerdo de 7 de julio de 2014 dispuso con carácter permanente una minoración de los conceptos retributivos que se vienen percibiendo y que en el presente convenio se ha trasladado, en parte, a los conceptos que en el mismo se establecen. Por razones de la complejidad técnica y con la finalidad de que los trabajadores no se vean afectados, en más o menos, como consecuencia de la aplicación al convenio de la referida reducción salarial, se establecen los siguientes conceptos cuya naturaleza y objeto se definen en cada uno de ellos:

1. Complemento neutral

Este complemento será el resultado de la diferencia que pudiera producirse por aplicación de las nuevas tablas salariales en los conceptos salariales que se vean afectados por la minoración salarial y que giren

un percentatge del salari base i/o complementos salariales, a partir de la data en què s'aplique el present conveni.

No obstant això, la diferència resultant en cada cas s'aplicarà, fins on arribe, a reduir el negatiu del complement «acord 2014», i en el cas que, una vegada aplicada l'anterior operació en quedara una diferència, s'abonarà en aquest complement, que no serà compensable ni absorbible.

2. Concepte Acord 2014

Aquest concepte deriva del complement negatiu que en les nòmines integra els imports corresponents a cada treballador o treballadora per aplicació de la minoració salarial de 2014.

L'aplicació que es realitza en el present conveni de la minoració salarial als diferents conceptes salariais que aquest conté, incloent-hi la regulació sobre el complement neutral, podrà comportar una reducció o la desaparició del complement negatiu.

L'adequació salarial contemplada en la present disposició es durà a terme en el termini dels tres mesos següents a la data de publicació del conveni.

Segona

Per la representació dels treballadors i treballadores es manifesta que, encara que en aquest conveni no s'estableix cap increment salarial, no renuncia al fet que, en el conveni que el succeeixca, els increments que s'hi pogueren acordar tinguen com a referència l'IPC en els conceptes retributius que s'hi pogueren establir.

Tercera

En relació a les dietes contemplades en l'article 37.4 de l'anterior conveni col·lectiu, que es transcriu a continuació, l'aplicació es va deixar sense efectes per les parts a causa de l'acord aconseguit en 2009 en l'àmbit d'un procés de reestructuració de plantilla mitjançant el qual es van substituir pel sistema de despeses justificades que s'estableix en l'article 23.3 del conveni. Aquesta situació es tractarà en el marc de la negociació del pròxim conveni col·lectiu.

«Seran satisfechos mitjançant el pagament d'una dieta pels següents importes:

- a) dieta nacional: 62,31 euros,
- b) dieta internacional: 203,06 euros.

Aquests valors són aplicables a partir de la signatura del present conveni col·lectiu.»

Quarta. Sistema de jubilació gradual i flexible

En aquesta matèria hi valdrà el que es disposa en l'ordenament legal vigent, i les parts poden, si és procedent i ho estimen necessari, subscriure els acords permesos per les normes d'aplicació, sense perjudici de l'exercici individual d'aquesta facultat entre l'empresa i els afectats, dins dels límits i en els casos que les disposicions contemplen a aquest efecte.

Cinquena. Pla d'igualtat

L'empresa i el comité d'aquesta van subscriure un pla d'igualtat d'oportunitats i un protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament en l'àmbit de grup. Tots dos estan incorporats com a annexos I i II en el conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial, a què pertany l'empresa.

Sisena. Coordinació normativa

En el no previst per l'articulat del present conveni col·lectiu, hi seran el conveni col·lectiu del grup Unidad Editorial, l'Estatut dels treballadors i treballadores i les normes de desenvolupament que el despleguen, els usos habituals de l'empresa, els acords que les parts que conformen l'àmbit d'aplicació acorden, les normes professionals més adequades i, dins d'aquestes, les més pròximes en el temps.

DISPOSICIÓ FINAL

A l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu queda derogat íntegrament l'anterior i decaiguts tots els drets que s'hi reconeixen en aquell, excepte els que també es reconeixen en el present, si bé amb el règim jurídic que ara s'estableix.

sobre un porcentaje del salario base y/o complementos salariales, a partir de la fecha en que se aplique el presente convenio.

No obstante, la diferencia resultante en cada caso se aplicará, hasta donde llegue, a reducir el negativo del complemento acuerdo 2014 y en el caso de que una vez aplicada la anterior operación quedara una diferencia se abonará en este complemento que no será compensable ni absorbible.

2. Concepto Acuerdo 2014

Este concepto deriva del complemento negativo que en las nóminas integra los importes correspondientes a cada empleado/a por aplicación de la minoración salarial de 2014.

La aplicación que se realiza en el presente convenio de la minoración salarial a los distintos conceptos salariales que en el mismo se contienen, incluida la regulación sobre el complemento neutral, podrá conllevar una reducción o desaparición del complemento negativo.

La adecuación salarial contemplada en la presente disposición se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio.

Segunda

Por la representación de los trabajadores se manifiesta que, aunque en este convenio no se establece ningún incremento salarial, no renuncia a que en el convenio que le suceda los incrementos que se pudieran acordar tengan como referencia el IPC en los conceptos retributivos que se pudieran establecer.

Tercera

En relación a las dietas contempladas en el art. 37.4 del anterior convenio colectivo, que se transcribe a continuación, su aplicación se dejó sin efectos por las partes debido al acuerdo alcanzado en 2009 en el ámbito de un proceso de reestructuración de plantilla mediante el que se sustituyeron por el sistema de gastos justificados que se establece en el artículo 23.3 del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

«Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

- a) Dieta nacional: 62,31 euros.
- b) Dieta internacional: 203,06 euros.

Estos valores son aplicables a partir de la firma del presente convenio colectivo.»

Cuarta. Sistema de jubilación gradual y flexible

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

Quinta. Plan de igualdad

La empresa y el comité de la misma suscribieron un Plan de igualdad de oportunidades y un protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso a nivel de grupo. Ambos están incorporados como annexos I y II en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial al que pertenece la empresa.

Sexta. Coordinación normativa

En lo no previsto por el articulado del presente convenio colectivo será de aplicación el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, los usos habituales de la empresa, los acuerdos que las partes que conforman el ámbito de aplicación acuerden, las normas profesionales que resulten más adecuadas y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

DISPOSICIÓN FINAL

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

ANNEX I

Taula de transposició de categories als nous grups professionals

REDACCIÓ	Grup	Nivell	Categoría
	GRUP 1	Nivell I	Redactor/a en cap
		Nivell II	Cap de secció
	GRUP 2	Nivell III	Redactor/a
		Nivell IV	Aj. Redacció
GESTIÓ / COMERCIAL	Grup	Nivell	Categoría
	GRUP 1	Nivell V	Cap d'àrea
		Nivell VI	Personal directe

Grups professionals i nivells

REDACCIÓ	Grup	Nivell	Nivell salarial d'ingrés	Nivell salarial als 18 mesos	SA	SB
	GRUP 1	Nivell I	34.203,02 €	39.180,10 €	44.081,33 €	48.907,66 €
		Nivell II	30.033,53 €	30.941,61 €	36.287,98 €	39.180,10 €
	GRUP 2	Nivell III	13.744,08 €	15.271,92 €	21.380,04 €	30.066,53 €
		Nivell IV	10.419,28 €	12.567,81 €	17.954,33 €	21.544,98 €
GESTIÓ / COMERCIAL	Grup	Nivell	Nivell salarial d'ingrés	Nivell salarial als 18 mesos	SA	SB
	GRUP 1	Nivell V	20.836,40 €	21.493,98 €	25.402,56 €	27.000,00 €
		Nivell VI	13.043,09 €	14.674,02 €	17.934,80 €	21.195,57 €

* * * * *

ANEXO I

Tabla de transposición de categorías a los nuevos grupos profesionales

REDACCIÓN	Grupo	Nivel	Categoría
	GRUPO 1	Nivel I	Redactor/a Jefe/a
		Nivel II	Jefe/a de sección
	GRUPO 2	Nivel III	Redactor/a
		Nivel IV	Ay. Redacción
GESTIÓN / COMERCIAL	Grupo	Nivel	Categoría
	GRUPO 1	Nivel V	Jefe/a de área
		Nivel VI	Personal directo

Grupos profesionales y niveles

REDACCIÓN	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso	Nivel salarial a los 18 meses	SA	SB
	GRUPO 1	Nivel I	34.203,02 €	39.180,10 €	44.081,33 €	48.907,66 €
		Nivel II	30.033,53 €	30.941,61 €	36.287,98 €	39.180,10 €
	GRUPO 2	Nivel III	13.744,08 €	15.271,92 €	21.380,04 €	30.066,53 €
		Nivel IV	10.419,28 €	12.567,81 €	17.954,33 €	21.544,98 €
GESTIÓN / COMERCIAL	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso	Nivel salarial a los 18 meses	SA	SB
	GRUPO 1	Nivel V	20.836,40 €	21.493,98 €	25.402,56 €	27.000,00 €
		Nivel VI	13.043,09 €	14.674,02 €	17.934,80 €	21.195,57 €

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 31 de maig de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de modificació del text del Conveni col·lectiu de la Fundació FOREM PV (80000212011994). [2018/5482]

Vista l'acta de l'acord de modificació del text del Conveni col·lectiu de la Fundació FOREM PV, per motius d'adaptació a la nova normativa pel que fa a la justificació de despeses dels cursos subvencionats per les administracions públiques, suscrit, de part empresarial, per representants de l'empresa FOREM PV, i, de part dels treballadors, per cinc treballadors de l'empresa FOREM PV, en representació de la totalitat dels treballadors i treballadores afectats per aquest conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i dipòsit de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de maig de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

València, 11 de desembre de 2017

Reunits, d'una banda, la representació de l'empresa FOREM PV i, de l'altra, els representants dels treballadors i treballadores, sent-ne les 10.00 hores, citats dins del termini establert i en la forma escaient en data 11 de desembre, amb motiu de l'obertura de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'empresa, la vigència del qual es troba dins del període de pròrroga per no mediar denúncia dins del termini, i d'acord amb el que estableixen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors i dins del termini previst en l'article 89 de l'esmentada norma

ACORDEN

Primer

La constitució de la comissió negociadora del conveni col·lectiu es compondrà de les persones següents:

Per la representació de l'empresa:

- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea
- Inmaculada Martínez Cañada

En substitució de:

- Raül Alcocel Masset
- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea

I totes aquestes persones han sigut baixa en la condició esmentada per la finalització del mandat congressual o baixa en la representació societaria.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo de la Fundación FOREM PV (80000212011994). [2018/5482]

Vista el acta del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo de la Fundación Forem PV, por motivos de adaptación a la nueva normativa en lo referente a la justificación de gastos de los cursos subvencionados por las AAPP, suscrito, de parte empresarial por representantes de la empresa FOREM, PV, y de parte de los trabajadores por cinco trabajadores de la empresa FOREM, PV, en representación de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de mayo de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

València, 11 de diciembre de 2017

Reunidos por una parte la representación de la empresa FOREM, PV y de otra los representantes de los trabajadores y trabajadoras a las 10 horas, citados en tiempo y forma en fecha 11 de diciembre con motivo de la apertura de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa cuya vigencia se encuentra en periodo de prórroga por no mediar denuncia dentro del plazo y de acuerdo con lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y dentro del plazo previsto en el artículo 89 de la citada norma.

ACUERDAN

Primer

La constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo se compondrá de las siguientes personas:

Por la representación de la empresa:

- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea
- Inmaculada Martínez Cañada

En sustitución de:

- Raül Alcocel Masset
- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea

Y todas ellas por haber causado baja en dicha condición por finalización del mandato congressional o baja en la representación societaria.

Per la representació legal de les treballadores:

- Reyes Rodríguez Illescas
- Sara López López
- Olga Conesa García
- M.^a Desamparados Fernández Gimeno
- Verónica López Cozar

En substitució de:

- Ana M.^a Albelda Piqueras
- Eliseo Orden Cañizares
- M.^a Isabel López Olaya
- Montserrat Fuster Criado
- M.^a Pilar Sánchez Vicente
- Francisco Burgos Zorrilla

I totes aquestes persones han sigut baixa en la relació laboral que les vinculava a la fundació.

Segon

Que la comissió negociadora queda constituïda de la manera següent:

Per la representació empresarial:

- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea
- Inmaculada Martínez Cañada

Per la representació dels treballadors:

- Reyes Rodríguez Illescas
- Sara López López
- Olga Conesa García
- M.^a Desamparados Fernández Gimeno
- Verónica López Cozar

I totes aquestes persones amb la capacitat i legitimitat estableida en l'article 88 del Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual es regula el text refós de l'Estatut dels Treballadors, les quals representen a la totalitat dels treballadors i treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu i a la totalitat de la direcció de l'empresa.

Tercer

Que per motius d'adaptació a la nova normativa, pel que fa a la justificació de les despeses dels cursos subvencionats per les administracions públiques, es modifica, de mutu acord, l'article 19 del Conveni col·lectiu de FOREM PV, l'apartat personal docent. La nova redacció queda així:

Jornada (text anterior)

Durant la vigència d'aquest conveni s'estableix una jornada anual de 1.596 hores per al personal no docent.

Jornada (text modificat)

Durant la vigència d'aquest conveni s'estableix una jornada anual de 1.596 hores per al personal no docent.

El personal docent farà una jornada de 1.370 hores anuals, i cal indicar que, com a norma general, és un 80 % jornada lectiva i un màxim de 20 % com a preparació, tutories, seguiment, evaluació i funcions pròpies del personal docent.

Personal docent (text anterior)

La jornada laboral del personal docent durant la vigència d'aquest conveni és l'establida en l'apartat anterior d'aquest article. De la jornada esmentada s'ha de destinar, com a norma general, un 71,43 % a la impartició de cursos com a hores lectives, i la resta de la jornada laboral s'ha d'utilitzar a la realització de les tasques pròpies de la docència, com ara reunions de departament, claustres, omplir la documentació inherent a les accions formatives i qualsevol altra activitat relacionada amb la docència.

Per necessitats de les programacions, es pot ampliar la jornada lectiva, informant-ne prèviament la representació legal de les persones treballadores.

El personal contractat a temps parcial per a impartir cursos ha de realitzar les tasques pròpies de la docència de forma proporcional al període contractat.

Por la representación legal de las trabajadoras:

- Reyes Rodríguez Illescas
- Sara López López
- Olga Conesa García
- M.^a Desamparados Fernández Gimeno
- Verónica López Cozar

En sustitución de:

- Ana M.^a Albelda Piqueras
- Eliseo Orden Cañizares
- M.^a Isabel López Olaya
- Montserrat Fuster Criado
- M.^a Pilar Sánchez Vicente
- Francisco Burgos Zorrilla

Y todas ellas por haber causado baja en la relación laboral que las vinculaba a la Fundación.

Segundo

Que la comisión negociadora quede constituida de la siguiente manera:

Por la representación empresarial:

- Joan Calatayud Calatayud
- Ana María García Alcolea
- Inmaculada Martínez Cañada

Por la representación de los trabajadores:

- Reyes Rodríguez Illescas
- Sara López López
- Olga Conesa García
- M.^a Desamparados Fernández Gimeno
- Verónica López Cozar

Y todas ellas con la capacidad y legitimidad establecida en el artículo 88 del RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se regula el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, representando a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo y a la totalidad de la dirección de la empresa.

Tercero

Que por motivos de adaptación a la nueva normativa en lo referente a la justificación de gastos de los cursos subvencionados por las administraciones públicas, procedemos de mutuo acuerdo a modificar del artículo 19 del Convenio colectivo de Forem PV, el apartado personal docente, quedando así la nueva redacción:

Jornada (text anterior)

Durante la vigencia de este convenio, para el personal no docente, se establece una jornada anual de 1.596h.

Jornada (text modificado)

Durante la vigencia de este convenio, para el personal no docente, se establece una jornada anual de 1.596h.

El personal docente, tendrá una jornada de 1370 horas anuales. Indicando que como norma general serán un 80 % jornada lectiva y un máximo de 20 % como preparación, tutorías, seguimiento, evaluación y funciones propias del personal docente.

Personal docente (text anterior)

La jornada laboral del personal docente durante la vigencia de este convenio, es la establecida en el apartado anterior de este artículo. De la citada jornada se destinará como norma general un 71.43 % a la impartición de cursos como horas lectivas, debiendo utilizar el resto de la jornada laboral a realizar las tareas propias de la docencia, tales como, reuniones de departamento, claustros, cumplimentar la documentación inherent a las acciones formativas y cualquier otra actividad relacionada con la misma.

Por necesidades de las programaciones, podrá ampliarse la jornada lectiva previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.

El personal contratado a tiempo parcial para la impartición de cursos, realizará las tareas propias de la docencia, de forma proporcional al período contratado.

En aquelles localitats on els dies festius locals coincidisquen amb el període establert de vacances, es canviaran per uns altres dies laborables de mutu acord entre els treballadors i treballadores afectats i la fundació.

En la confecció del calendari laboral i dels horaris de cada any s'ha de tindre en compte la distribució dels dies festius oficials i locals que hi corresponguen, i es poden acordar cada any unes altres festes que han de tindre la consideració de recuperables per excés de jornada.

Personal docent (text modificat)

La jornada laboral del personal docent durant la vigència d'aquest conveni és l'establida en l'apartat anterior d'aquest article. De la jornada esmentada s'ha de destinat, com a norma general, un 80 % a la impartició de cursos com a hores lectives, i la resta de la jornada laboral s'ha d'utilitzar a la realització de les tasques pròpies de la docència, com ara reunions de departament, claustres, omplir la documentació inherent a les accions formatives, tutories, evaluació i preparació de classes i/o qualsevol altra activitat relacionada amb la docència. De les 30 hores setmanals de mitjana que estableix aquest conveni, el total màxim d'hores a realitzar pel docent, segons el que s'ha detallat més amunt, és:

– 25 hores lectives setmanals, que corresponen al 80 % de la jornada màxima total.

– 5 hores de preparació setmanals, que corresponen al 20 % de la jornada màxima total.

Per necessitats de les programacions, es podrà ampliar la jornada lectiva, informant-ne prèviament la representació legal de les persones treballadores, sempre que no se superen les 35 hores màximes de jornada laboral.

El personal contractat a temps parcial per a impartir cursos ha de realitzar les tasques pròpies de la docència de forma proporcional al període contractat.

En aquelles localitats on els dies festius locals coincidisquen amb el període establert de vacances, es canviaran per uns altres dies laborables de mutu acord entre els treballadors i treballadores afectats i la fundació.

En la confecció del calendari laboral i horaris de cada any s'ha de tindre en compte la distribució dels dies festius oficials i locals que hi corresponguen, i es poden acordar cada any unes altres festes que han de tindre la consideració de recuperables per excés de jornada.

Quart

Que per motius d'adaptació a la nova normativa pel que fa a la justificació de despeses dels cursos subvencionats per les administracions públiques, es modifica, de mutu acord, l'article 24 del Conveni col·lectiu de FOREM PV, pel que fa a les retribucions del personal docent. La nova redacció queda així:

Article 24. Retribucions (text anterior)

El personal no docent serà retribuït de forma mensual basant-se en la taula de salaris que consta com a annex I.

El personal docent de Formació Professional per a l'ocupació serà retribuït basant-se en les taules de salari que consten com a annex II.

En les retribucions de les taules indicades estan incloses les parts proporcionals de pagues extras. En el mateix sentit, ha d'estar inclosa la indemnització per finalització de contracte i la resta d'obligacions retributives previstes en la legislació vigent.

El salari de les persones contractades com a docents de Formació Professional, dirigida preferentment a persones desocupades, s'ha de corresponder amb els nivells que tenen establits les administracions públiques en els seus acords. Aquests nivells atenen al nivell formatiu, al grau de dificultat i a les funcions que cal realitzar establits en la normativa esmentada i que es corresponen, en cada cas i moment, amb les taules annexes.

El personal no docent pot sol·licitar bestretes a compte del salari mensual per un valor de fins al 50 % del salari net a percebre.

El treballador o treballadora no docent de caràcter fix que en preste els serveis amb més d'un any d'antiguitat en la fundació, pot demanar un préstec de fins a tres mensualitats que caldrà tornar en un any, a raó d'una quantia fixa mensual. El personal no docent amb contracte eventual pot sol·licitar-lo sempre que la devolució de la totalitat del préstec

En aquellas localidades donde los días festivos locales coincidan con el período de vacaciones establecido, serán cambiados por otros días laborables de mutuo acuerdo entre los/las trabajadores/as afectados/as y la Fundación.

En la confección del calendario laboral y horarios de cada año, se tendrá en cuenta la distribución de los días festivos oficiales y locales que correspondan, pudiéndose acordar cada año otras fiestas que tendrán la consideración de recuperables por exceso de jornada.

Personal docente (texto modificado)

La jornada laboral del personal docente durante la vigencia de este convenio, es la establecida en el apartado anterior de este artículo. De la citada jornada se destinará como norma general un 80 % a la impartición de cursos como horas lectivas, debiendo utilizar el resto de la jornada laboral a realizar las tareas propias de la docencia, tales como, reuniones de departamento, claustros, cumplimentar la documentación inherente a las acciones formativas, tutorías, evaluación y preparación de clases y/o cualquier otra actividad relacionada con la misma. De las 30 horas semanales de promedio que establece el presente convenio, el total máximo de horas a realizar por el docente según lo detallado anteriormente sería:

– 25 horas lectivas semanales, correspondientes al 80 por cien de la jornada máxima total

– 5 horas de preparación semanales, correspondientes al 20 por cien de la jornada máxima total.

Por necesidades de las programaciones, podrá ampliarse la jornada lectiva, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, siempre y cuando no se superen las 35 horas máximas de jornada laboral.

El personal contratado a tiempo parcial para la impartición de cursos, realizará las tareas propias de la docencia, de forma proporcional al período contratado.

En aquellas localidades donde los días festivos locales coincidan con el período de vacaciones establecido, serán cambiados por otros días laborables de mutuo acuerdo entre los/las trabajadores/as afectados/as y la Fundación.

En la confección del calendario laboral y horarios de cada año, se tendrá en cuenta la distribución de los días festivos oficiales y locales que correspondan, pudiéndose acordar cada año otras fiestas que tendrán la consideración de recuperables por exceso de jornada.

Quart

Que por motivos de adaptación a la nueva normativa en lo referente a la justificación de gastos de los cursos subvencionados por las AAPP, procedemos de mutuo acuerdo a modificar del artículo 24 del Convenio colectivo de Forem PV, en lo referente a las retribuciones del personal docente, quedando así la nueva redacción:

Artículo 24. Retribuciones (texto anterior)

El personal no docente será retribuido de forma mensual en base a la tabla de salarios que consta como anexo I.

El personal docente de Formación Profesional para el Empleo será retribuido en base a las tablas de salarios que constan como anexo II.

En las retribuciones de dichas tablas están incluidas las partes proporcionales de pagas extras. En el mismo sentido estará incluida la indemnización por fin de contrato y demás obligaciones retributivas previstas en la legislación vigente.

El salario de las personas contratadas como docentes de Formación Profesional dirigida preferentemente a personas desempleadas se corresponderá con los niveles que tienen establecidas las administraciones públicas en sus acuerdos. Estos niveles atienden al nivel formativo, grado de dificultad y funciones a realizar establecidos en dicha normativa y que se corresponden en cada caso y momento con las tablas anexas.

El personal no docente podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 50 % del salario neto a percibir.

El trabajador o la trabajadora no docente de carácter fijo que preste sus servicios con más de una año de antigüedad en la Fundación, podrá pedir un préstamo de hasta tres mensualidades a devolver en un año, a razón de una cuantía fija mensual. El personal no docente con contrato eventual, podrá solicitarlo siempre que la devolución de la totalidad del

es realitze dins del període que resta des del dia que se li lliure fins a la finalització del contracte.

Per necessitats dels convenis de col·laboració o acords implícits amb entitats externes privades o públiques, la fundació podrà contractar amb els salaris dels convenis de col·laboració indicats.

Article 24. Retribucions (text modificat)

El personal no docent serà retribuït de forma mensual basant-se en la taula de salaris que consta com a annex I.

El personal docent de Formació Professional per a l'ocupació serà retribuït basant-se en les taules de salaris que consten com a annex II.

En les retribucions de les taules indicades estan incloses les parts proporcionals de pagues extres. En el mateix sentit, ha d'estar inclosa la indemnització per finalització de contracte i la resta d'obligacions retributives previstes en la legislació vigent.

El personal no docent pot sol·licitar bestretes a compte del salari mensual per un valor de fins al 50 % del salari net a percebre.

El treballador o treballadora no docent de caràcter fix que en preste els serveis amb més d'un any d'antiguitat en la fundació, pot demanar un préstec de fins a tres mensualitats a tornar en un any, a raó d'una quantia fixa mensual. El personal no docent amb contracte eventual pot sol·licitar-lo sempre que la devolució de la totalitat del préstec es realitze dins del període que resta des del dia que se li lliure fins a la finalització del contracte.

Per necessitats dels convenis de col·laboració o acords implícits amb entitats externes privades o públiques, la fundació podrà contractar amb els salaris dels convenis de col·laboració indicats.

ANNEX II
Taula retributiva

Professor/a de Formació Professional per a:

- Formació Professional per a treballadors/es en actiu: 25 euros/ hora.
- Formació privada/oposicions: 22,50 euros/hora.
- Formació Professional per a desocupats/ades:

<i>Formació ocupacional</i>		
<i>Nivells</i>	<i>P/hora laboral</i>	
1	26,00	El mòdul econòmic de les taules de finançament SERVEF, SEPE... és igual o inferior a 6,1 euros.
2	33,40	El mòdul econòmic de les taules de finançament SERVEF, SEPE... del curs és superior a 6,1 euros.

préstamo se realice en el periodo que resta desde el día que se le entregue hasta la finalización de su contrato.

Por necesidades de los convenios de colaboración o acuerdos implícitos con entidades externas privadas o públicas, la Fundación podrá contratar con los salarios de dichos convenios de colaboración.

Artículo 24. Retribuciones (texto modificado)

El personal no docente será retribuido de forma mensual en base a la tabla de salarios que consta como anexo I.

El personal docente de Formación Profesional para el Empleo será retribuido en base a las tablas de salarios que constan como anexo II

En las retribuciones de dichas tablas están incluidas las partes proporcionales de pagas extras. En el mismo sentido estará incluida la indemnización por fin de contrato y demás obligaciones retributivas previstas en la legislación vigente.

El personal no docente podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 50 % del salario neto a percibir.

El trabajador o la trabajadora no docente de carácter fijo que preste sus servicios con más de un año de antigüedad en la Fundación, podrá pedir un préstamo de hasta tres mensualidades a devolver en un año, a razón de una cuantía fija mensual. El personal no docente con contrato eventual, podrá solicitarlo siempre que la devolución de la totalidad del préstamo se realice en el periodo que resta desde el día que se le entregue hasta la finalización de su contrato.

Por necesidades de los convenios de colaboración o acuerdos implícitos con entidades externas privadas o públicas, la Fundación podrá contratar con los salarios de dichos convenios de colaboración.

ANEXO II
Tabla retributiva

Profesor/a de Formación Profesional para:

- Formación Profesional para trabajadores/as en activo: 25 euros/ hora
- Formación Privada/oposiciones: 22,50 euros/hora.
- Formación Profesional para desempleados/as:

<i>Formación ocupacional</i>		
<i>Niveles</i>	<i>P/ hora laboral</i>	
1	26,00	El módulo económico de las tablas de financiación SERVEF, SEPE... es igual o inferior a 6,1 euros
2	33,40	El módulo económico de las tablas de financiación SERVEF, SEPE... del curso es superior a 6,1 euros

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ d'11 de juny de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'accord del comité d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, sobre la constitució del comité paritari d'aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017 i el cos d'àrbitres. [2018/6181]

Vist l'accord del comité d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, sobre la constitució del comité paritari d'aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017 i el cos d'àrbitres, suscrit a València el dia 6 d'abril de 2018, d'una part, per la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), i d'una altra, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, segons les competències transferides pel Reial decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció de l'accord en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació al comité negociador, i dipositar-hi el text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 11 de juny de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Ignacio Soler Tormo.

Acta de la reunió del comité paritario d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV)

Es reuneixen:

Per CEV:
Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

Per UGT-PV:
Lola Ruiz Ladrón de Guevara

Per CCOO-PV:
Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Secretari:
Ignacio A. Ruiz Granell

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo del comité de interpretación, aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana, sobre la constitución del comité paritario de aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017 y el cuerpo de árbitros. [2018/6181]

Visto el acuerdo del comité de interpretación, aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana, sobre la constitución del comité paritario de aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017 y el cuerpo de árbitros, suscrito en València el día 6 de abril de 2018, de una parte, por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOOPV), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación al comité negociador, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 11 de junio de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Ignacio Soler Tormo.

Acta de la reunión del comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV)

Se reúnen:

Por CEV:
Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

Por UGT-PV:
Lola Ruiz Ladrón de Guevara

Por CCOO-PV:
Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Secretario:
Ignacio A. Ruiz Granell

A València, el 6 d'abril de 2018, a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, es reuneixen les persones esmentades al marge i

ACORDEN

1. Constitució del comité paritari d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017

De conformitat amb el que es disposa en l'article 36 del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017, es constitueix el comité paritari d'interpretació, aplicació i seguiment. A aquests efectes, el comité estarà compost per les següents persones:

Per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Per la Unió General de Treballadors del País Valencià:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Vicente Martínez Trenco

Per la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

El comité d'interpretació, aplicació i seguiment té el domicili a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, situada al carrer d'Amadeu de Saboya, 2, 46010 València.

2. Cos d'àrbitres

A l'efecte de dur a terme el procediment d'arbitratge, i de conformitat amb el que s'estableix en l'article 15 del VI ASAC-CV de 12 de setembre de 2017, el cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, per designació unànime dels membres presents d'aquest comité paritari, estarà compost per les persones d'experiència reconeguda en el camp de les relacions de treball que seguidament es relacionen:

Rafael Cerdá Ferrer
Carmen Collado Rosique
Gemma Fabregat Monfort
Pilar Fuentes Llopico
Enrique Gálvez Cortés
José María Goerlich Peset
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Isabel Merenciano Gil
Javier Molina Vega
David Montoya Medina
Gabriel A. Moratalla Más
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Silvia Parra Núñez
Carmen Pleite Broseta
Juan Manuel Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco
Nancy Sirvent Hernández

Cessen com a components del cos d'àrbitres: Carlos L. Alfonso Mellado, Ángel Blasco Pellicer, Román Ceballos Sancho, Concepción Collado Mateo, Luis Delgado de Molina Hernández, Jorge Eufrasio Requena González, Fernando Roncal Ena, José Ignacio Sacristán Enciso i Vicente Sampedro Guillamón. Els agràm la dedicació i els serveis prestats al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

En València, a 6 de abril de 2018, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana se reúnen las personas citadas al margen y

ACUERDAN

1. Constitución del comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017, se constituye el comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento. A tales efectos, el comité estará compuesto por las siguientes personas:

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Vicente Martínez Trenco

Por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

El comité de interpretación, aplicación y seguimiento tiene su domicilio en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, sita en la calle Amadeo de Saboya 2, 46010 València.

2. Cuerpo de árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del VI ASAC-CV de 12 de septiembre de 2017, el cuerpo de árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, por designación unánime de los miembros presentes de este comité paritario, estará compuesto por las personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo que seguidamente se relacionan:

Rafael Cerdá Ferrer
Carmen Collado Rosique
Gemma Fabregat Monfort
Pilar Fuentes Llopico
Enrique Gálvez Cortés
José María Goerlich Peset
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Isabel Merenciano Gil
Javier Molina Vega
David Montoya Medina
Gabriel A. Moratalla Más
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Silvia Parra Núñez
Carmen Pleite Broseta
Juan Manuel Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco
Nancy Sirvent Hernández

Cesan como componentes del cuerpo de árbitros: Carlos L. Alfonso Mellado, Ángel Blasco Pellicer, Román Ceballos Sancho, Concepción Collado Mateo, Luis Delgado de Molina Hernández, Jorge Eufrasio Requena González, Fernando Roncal Ena, José Ignacio Sacristán Enciso y Vicente Sampedro Guillamón, agradeciéndoles la dedicación y los servicios prestados al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

I en prova de conformitat amb els acords adoptats, signen aquesta resolució al lloc i en la data indicats a l'encapçalament, i deleguen les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio A. Ruiz Granell, amb DNI 52730982, per a realitzar els tràmits oportuns de registre, dipòsit i publicació d'aquests acords.

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio A. Ruiz Granell, con DNI 52730982, para realizar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 27 de juny de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021.
[2018/6856]

Vist el text del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021, firmat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part pels representants de l'empresa i d'una altra per la representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de juny de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021

Preàmbul

La comissió negociadora del conveni que se subscriu formada per la part empresarial i representada per l'associació de propietaris i les comunitats de propietaris de les províncies de València i Castelló, i per part dels treballadors, per representants de la INTERSINDICAL, UGT i CCOO, han abordat la negociació d'aquest conveni col·lectiu atenent el principi que no es pot discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, religió, raça o nacionalitat, en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es preveja en aquest conveni o en la normativa vigent.

Finalitat

Aquest conveni estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball en les empreses i els treballadors emmarcats en l'activitat d'empleats de finques urbanes en comunitats constituides en règim de propietat horitzontal i vertical.

CAPÍTOL I *Disposicions generals*

Article 1. Àmbit territorial (Àmbit geogràfic d'aplicació)

Aquestes normes seran aplicables obligatoriament a les províncies de València i Castelló.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021.
[2018/6856]

Visto el texto del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de junio de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021

Preámbulo

La Comisión negociadora del convenio que se suscribe formada por la parte empresarial representada por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón, y por parte de los trabajadores/as por representantes de la INTERSINDICAL, UGT y CC.OO han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa vigente.

Finalidad

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y trabajadores/as encuadradas en la actividad de empleados/as de fincas urbanas en comunidades constituidas en régimen de propiedad horizontal y vertical.

CAPÍTULO I *Disposiciones generales*

Artículo 1. Ámbito territorial. (Ámbito geográfico de aplicación)

Las presentes normas serán de aplicación obligatoria en las provincias de Valencia y Castellón.

Article 2. Àmbit personal i funcional (Què s'entén per empleats de finques urbanes)

S'entén per empleats de finques urbanes a l'efecte d'aquest conveni aquells que, per compte d'altri, i amb la dependència directa dels propietaris de les finques urbanes o representants legals presten serveis en les comunitats esmentades.

Quan la comunitat de propietaris externalitze serveis i l'empresa contractada o subcontractada siga una empresa de serveis, multiserveis o de gestió integral, als treballadors que presten serveis en aquests contractes o subcontractes es pot aplicar el conveni col·lectiu d'empleats de finques urbanes de les províncies de València i Castelló. En el cas que aquests treballadors s'inclouen en l'apartat d'oficis diversos d'aquest conveni, els serà aplicable el que disposa l'apartat esmentat.

No obstant això, en el que disposa el paràgraf anterior s'estableix un període transitori per a l'aplicació d'aquest conveni a les empreses esmentades més amunt, d'un any, de manera que l'entrada en vigor serà obligatòria a partir de l'1 de gener de 2019.

Aquest article només fa referència i regula la contractació i la subcontractació que fan les empreses a les quals es pot aplicar aquest conveni perquè s'inclouen en els àmbits funcional i territorial.

Aquest conveni serà obligatori per a les comunitats de propietaris constituïdes en règim de propietat horitzontal o vertical, i també per a tots els treballadors que, per compte d'altri, presten els serveis en aquestes comunitats, que es classifiquen en els grups professionals següents:

Grup primer

Grup I: Porter de finca urbana. Tota persona que dispose d'un habitatge apte per a habitar-lo en l'immoble on preste els serveis i, amb el compliment dels requisits de capacitat determinats en aquest conveni, porte a terme les comeses que s'hi assenyalen en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la comesa laboral s'entén que el lloc de treball serà tant a la consergeria, el taulell, etc. com en l'exercici de les funcions pròpies de la seu tasca.

L'habitatge ha de complir les condicions necessàries per a l'habitabilitat, la higiene i el decor, i seran a càrec de la propietat les reparacions i l'equipament necessaris i propis de l'ús, tret de les que es deriven d'un mal ús.

Té el caràcter de domicili particular del porter perquè està vinculat a les seues funcions, i és obligatori que l'utilitze com a habitatge habitual.

Així mateix, cessarà en el gaudi de l'habitatge en el termini de 30 dies naturals, comptadors des que quede definitivament extingit, saldat i liquidat el contracte de treball.

Grup segon

Grup II: conserge. Tota persona que, sense disposar d'un habitatge apte per a habitar-lo en l'immoble on preste els serveis i, amb el compliment dels requisits de capacitat determinats en aquest conveni, porte a terme les comeses que s'hi assenyalen en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la comesa laboral s'entén que el lloc de treball serà tant a la consergeria, taulell, etc. com en l'exercici de les funcions pròpies de la seu tasca.

Les funcions dels grups primer i segon són les següents:

a) Neteja, conservació, control i atenció del portal o portals, porteria, escales, corredors i la resta de dependències d'ús comú, així com dels aparells elèctrics o d'altres que es troben instal·lats i no s'especifiquen com a treball especialitzat en el tipus d'aparell o element.

b) Realització de xicotets treballs i reparacions específiques de conservació i manteniment de qualsevol tipus, fins i tot preventiu, a les instal·lacions comunitàries en general.

c) Atenció i cura de l'immoble, en especial, de les dependències comunes, així com de les persones que entren a l'immoble, i procurar que s'hi mantinga l'ordre. Tenen al seu càrec l'encesa i l'apagada de llums dels elements comuns i de l'obertura i el tancament del portal en la forma estableida.

d) Es fa càrrec dels avisos que reba per a la propietat o l'administració de la finca, i dels avisos per als propietaris, sempre que ho hagen autoritzat expressament per escrit amb anterioritat.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional. (Qué se entiende por empleados/as de fincas urbanas)

Se entiende por empleados/as de fincas urbanas a los efectos del presente convenio, a aquellos/as que por cuenta ajena y bajo la directa dependencia de los propietarios/as de las fincas urbanas o representantes legales de los mismos/as, presten servicios en dichas comunidades.

Cuando la comunidad de propietarios externalice servicios y la empresa contratada o subcontractada sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral, a los trabajadores/as que prestan servicios en dichas contratas o subcontractas les será de aplicación el convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón. En el caso de que estos trabajadores/as estén incluidos en el apartado de oficios varios del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el citado apartado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece un periodo transitorio para la aplicación de este convenio a las empresas antes citadas, de un año, por lo que su entrada en vigor será obligatoria a partir del 1 de enero de 2019.

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la contratación y subcontractación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

El presente convenio será obligatorio para las comunidades de propietarios constituidas en régimen de propiedad horizontal o vertical, y para todos los trabajadores/as que, por cuenta ajena, prestan sus servicios en dichas comunidades, y que se clasifican en las siguientes grupos profesionales:

Grupo Primero

Grupo I: portero/a de finca urbana: toda persona que, disponiendo de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc... como desarrollando las funciones propias de su labor.

La vivienda deberá cumplir las condiciones necesarias para su habitabilidad, higiene y decoro, siendo a cargo de la propiedad las reparaciones y equipamiento necesarios y propios del uso, salvo aquellas derivadas de la mala utilización.

Tendrá el carácter de domicilio particular del portero/a, por estar vinculado a sus funciones, siendo obligatorio su uso como vivienda habitual.

Asimismo, cesará en el disfrute de la vivienda en el plazo de 30 días naturales contados a partir de aquél en que quede definitivamente extinguido, saldato y finiquitado el contrato de trabajo.

Grupo Segundo

Grupo II: conserje: toda persona que, sin disponer de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc... como desarrollando las funciones propias de su labor.

Las funciones de los grupos primero, segundo serán las siguientes:

a) Limpieza, conservación, control y cuidado del portal o portales, portería, escaleras, pasillos y demás dependencias de uso común, así como de los aparatos eléctricos u otros que se encuentren instalados y no estén especificados como trabajo especializado en el tipo de aparato o elemento.

b) Realización de pequeños trabajos y reparaciones específicas de conservación y mantenimiento de todo tipo, incluso preventivo, en las instalaciones comunitarias en general.

c) Atención y cuidado del inmueble en especial de las dependencias comunes, así como de las personas que entran en el inmueble, procurando que se mantenga el orden en el mismo. Tendrán a su cargo el encendido y apagado de luces de los elementos comunes y de la apertura y cierre del portal en la forma establecida.

d) Se hará cargo de los avisos que reciba para la propiedad o administración de la finca, y de los avisos para los propietarios/as siempre y cuando se le haya autorizado expresamente por escrito con anterioridad por estos (los propietarios/as).

e) Ha de comunicar a la representació de l'empresa o l'administració de la finca qualsevol intent o realització per part dels habitants de l'immoble de situacions que poden suposar molèsties per als altres, així com qualsevol alteració o obra que s'efectue en la comunitat.

f) Ha de fer saber a l'empresa o l'administració de la finca i les empreses fabricants o de manteniment, amb la major diligència, les anomalies o les avaries que observe en el funcionament dels diversos aparells i serveis, i adoptar-ne les mesures de clausura o paralització que li indiquen.

Els complementos salariais que ha de percebre aquesta categoria es determinen d'acord amb les funcions que han de dur a terme.

Personal d'oficis diversos

Les comunitats de propietaris poden tindre, a més del personal específic regit per aquest conveni, el següent personal especialitzat: garatgistes, personal de neteja, jardiners i socorristes que, com que no pertanyen a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, s'han de regir pels respectius convenis sectorials de referència, als quals estaran sotmesos amb caràcter general.

La contractació per part de la propietat de personal especialitzat que s'indica que puga necessitar no significa, de cap manera, l'alliberament de les obligacions i la resta de cometidos que, als treballadors regits per aquest conveni, els hi estan assignades.

Article 3. Entrada en vigor i durada

Aquest conveni col·lectiu de treball entra en vigor, amb caràcter general, el dia 1 de gener de 2018, i la durada d'aquest s'estendrà fins al 31 de desembre de 2021. Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest conveni col·lectiu de treball abans de l'1 de desembre de 2021.

Perquè la denúncia tinga efecte s'ha de fer per mitjà d'una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'ha de registrar al departament corresponent de la Generalitat Valenciana.

Si, una vegada denunciat el conveni col·lectiu i transcorregut un any des de la finalització de la vigència d'aquest no s'arriba a un acord al si de la comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, si escau, si ho decideixen així les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

No obstant això, per acord de la mateixa comissió negociadora, les parts poden ampliar el termini esmentat d'un any de negociació i eficàcia del conveni col·lectiu anterior fins a 6 mesos més. Aquest acord s'ha de registrar per tal de publicar-lo. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, si escau, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni col·lectiu.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Una vegada s'arriba al venciment, s'entén que es prorroga tacitamente, si no es denuncia amb un mes mínim d'antelació per qualsevol de les parts, i es dóna el comunicat al mateix temps a l'altra part. Una vegada denunciat el conveni i fins que no s'aconsegueix un acord expreso, a l'efecte del que preveuen els articles 86.3 i 4 de l'ET s'entén que se'n manté la vigència del contingut normatiu. Si no hi ha denúncia, es prorroga per períodes anuals i té una revisió automàtica sobre el salari base de l'IPC real, més l'1,00 %.

Les dues parts es comprometen a crear una comissió per a la negociació del nou conveni.

Article 5. Absorció i compensació

Les empreses estan obligades a respectar les condicions que van satisfer, bé per imperatiu legal, contracte individual,ús o costum, negociació col·lectiva, concessió voluntària o qualssevol altres causes que, de manera global i en càlcul anual, excedisquen el conjunt d'aquest conveni. Les condicions més beneficioses que en càlcul anual i en conjunt superen el que s'ha pactat en aquest conveni es mantenen *ad personam*.

Article 6. Comissió paritària del conveni

Es crea una comissió paritària del conveni com a òrgan mixt d'arbitratge, conciliació, interpretació, revisió, mediació i vigilància, integrada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial.

e) Comunicará a la representación de la empresa o administración de la finca cualquier intento o realización por parte de habitantes de inmueble de situaciones que puedan suponer molestias para los demás, así como cualquier alteración u obra que se efectúe en la comunidad.

f) Pondrá, con la mayor diligencia, en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes o de mantenimiento, las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos y servicios, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

Los complementos salariales a percibir por esta categoría, se determinarán de acuerdo con las funciones a realizar.

Personal de oficios varios

Las comunidades de propietarios podrán tener, además del personal específico regido por este convenio, el siguiente personal especializado, garajistas, personal de limpieza, jardineros, y socorristas que, por no pertenecer al ámbito de aplicación del presente convenio, se regirán por sus respectivos convenios sectoriales de referencia, a los que estarán sometidos a todos los efectos.

La contratación por parte de la propiedad de personal especializado que se indica pudiera precisar, no significará, en modo alguno, la liberación de las obligaciones y demás cometidos que, a los trabajadores/as regidos por el presente convenio, les están asignadas en el mismo.

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2018, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021. Cualquiera de las partes firmante podrá denunciar este convenio colectivo de trabajo antes del 1 de diciembre de 2021.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalitat Valenciana.

Si denunciado el convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo, no se llegara a un acuerdo en el seno de la Comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo decide las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

No obstante, por acuerdo de la propia comisión negociadora, las partes podrán ampliar el citado plazo de un año de negociación y eficacia del convenio colectivo anterior, hasta 6 meses más. Este acuerdo deberá registrarse a efectos de su publicación. En todo caso, durante la tramitación de los procedimientos de conciliación y, en su caso, de mediación y/o arbitraje, se mantendrá la eficacia del convenio colectivo.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Llegado a su vencimiento se entenderá tácitamente prorrogado, si no es denunciando con un mes mínimo de antelación por cualquiera de las partes, dando el comunicado a la vez a la otra parte. Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E.T. se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo. En caso de no denuncia, se prorroga por períodos anuales y tendrá una revisión automática sobre el salario base del IPC real, mas el 1,00 %.

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para la negociación del nuevo convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquier otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente convenio. Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este convenio se mantendrán *ad personam*.

Artículo 6. Comisión Paritaria del convenio

Se crea una comisión paritaria de convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, revisión, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial.

S'han de notificar a la comissió paritària les sol·licituds que efectuen les empreses per a acollir-se a la clàusula de la no-vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió paritària consistirà en el fet que, les discrepàncies així com altres funcions regulades més avanç, que puguen sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu, es comuniquen per escrit a la comissió paritària, que després de rebre l'escript, es reunirà i resoldrà en un termini de 7 dies hàbils, comptadors des de la recepció de l'escript.

La comissió paritària es reunirà una vegada a l'any de manera ordinària (durant el primer trimestre de cada any) per a revisar i modificar, si cal, qualsevol aspecte del conveni. Si és procedent qualsevol canvi, s'elevarà la comissió negociadora d'aquest conveni per a ratificar-la i registrar-la.

De la mateixa manera, es reunirà de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts, i s'ha de fixar en el termini màxim de 15 dies des de la sol·licitud.

A les reunions de la comissió paritària poden assistir, amb veu però sense vot, els assessors que designen les parts, amb un màxim de dos membres per representació.

S'estableix com a domicili per a comunicacions la comissió paritària: plaça de Crespins, 3-baix, València. En cas que no s'arribe a acord en la comissió paritària, es plantejarà el tema davant de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 7. Calendari laboral obligatori

Cada any, el propietari o propietària de la finca, la comunitat de propietaris confeccionarà el «calendari laboral», obligatori d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

El calendari s'ha de comunicar per part del propietari, el president de la comunitat o per l'administrador de la finca a tots els propietaris i/o arrendataris en la primera reunió de l'any o a través del mitjà que, de manera habitual, es facen les comunicacions.

Qualsevol modificació en el calendari laboral, ho serà de mutu acord de les parts.

L'empresa pot establir la jornada contínua quan així ho requerisca la millor prestació del servei. Perquè la jornada tinga la consideració de partida ha de disposar d'un descans mínim de tres hores.

L'horari laboral, l'ha d'establir l'empresa en funció que la jornada puga ser contínua o partida. El calendari laboral s'ha de mantindre exposat on el puguen veure sense dificultat els veïns de la finca.

Les vesprades de la nit de Nadal i la nit de Cap d'Any es computaran com a festives, no laborables i retribuïdes, i es comprendran quatre hores de treball efectiu cada una.

Els treballadors amb jornada continuada, tal com s'entén en el quart paràgraf d'aquest article, i els treballadors que presten els serveis, almenys sis hores continuades durant la jornada laboral, tenen dret a un descans mínim i ininterromput de quinze minuts.

Aquest descans té la consideració de temps de treball efectiu amb caràcter general.

Hores extraordinàries

Les hores de treball que excedisquen la jornada descrita en l'article anterior tenen el caràcter d'hores extraordinàries i, per això, es retribuiran d'acord amb el que disposa l'art. 35 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

CAPÍTOL II *Retribucions*

Article 8. Salari base del conveni

Les retribucions estaran constituïdes pel salari base, pels complements salarials i per les percepcions extrasalarials. S'adaptaran els conceptes retributius que consten en els rebuts de salari dels treballadors als que s'hi estableixen.

Les retribucions que s'indiquen en aquest conveni es refereixen a la jornada completa. La realització de jornades a temps parcial donarà lloc a la reducció dels salaris en la mateixa proporció que la jornada,

La comisió paritària deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta comisión paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio colectivo, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días hábiles a contar desde la recepción del escrito resolverá.

La comisión paritaria se reunirá una vez al año de manera ordinaria (durante el primer trimestre de cada año) para revisar y modificar si fuera necesario, cualquier aspecto del convenio. Si procede cualquier cambio, esta se elevará la comisión negociadora del presente convenio para su ratificación y registro.

Del mismo modo, se reunirá de manera extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo fijarse esta en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece como domicilio para comunicaciones a la comisión paritaria: plaza de Crespins, 3-bajo, València. Caso de no acuerdo en la comisión paritaria, se planteará el tema ante la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 7. Calendario laboral obligatorio

Cada año se confeccionará por el propietario/a de la finca, comunidad de propietarios el obligatorio «Calendario laboral» de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

El calendario deberá ser comunicado por el propietario/a, presidente/a de la comunidad o por el administrador/a de la finca, a la totalidad de los propietarios, y/o arrendatarios en la primera reunión del año o a través de medio que de forma habitual se realicen las comunicaciones.

Cualquier modificación en el calendario laboral lo será de mutuo acuerdo de las partes.

La empresa podrá establecer la jornada continua cuando así lo requiera la mejor prestación del servicio. Para que la jornada tenga la consideración de partida, deberá disponerse un descanso mínimo de tres horas.

El horario laboral se establecerá por la empresa en función de que la jornada pueda ser continuada o partida. Deberá permanecer expuesto el calendario laboral donde pueda ser visto sin dificultad por los vecinos/as de la finca.

Las tardes de los días de Noche Buena y Noche Vieja se computaran como festivas, no laborables y retribuidas, comprendiendo cuatro horas de trabajo efectivo cada una de ellas.

Los trabajadores/as con jornada continuada, tal y como se entiende por ella en el cuarto párrafo del presente artículo, y los trabajadores/as que presten sus servicios al menos seis horas continuadas dentro de su jornada laboral, tendrán derecho a un descanso mínimo e ininterrumpido de quince minutos.

Este descanso tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el art. 35 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II *Retribuciones*

Artículo 8. Salario base de convenio

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base, por los complementos salariales y por las percepciones extrasalariales. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuren en los recibos de salario de los trabajadores/as a los aquí establecidos.

Las retribuciones que se indican en este convenio están referidas a la jornada completa. La realización de jornadas a tiempo parcial dará lugar a la reducción de los salarios en igual proporción que la jornada,

excepte per als conceptes que s'indiquen que no és procedent la reducció, com ara:

Roba de treball / Transport.

Salari base grups I i II

Per a l'any 2018, el salari base serà la quantitat de 684,32 euros, mensuals.

Per a l'any 2019 s'aplicarà sobre el salari de 2018 l'IPC corresponent a l'any 2018 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

Per a l'any 2020 s'aplicarà sobre el salari de 2019, l'IPC corresponent a l'any 2019 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

Per a l'any 2021 s'aplicarà sobre el salari de 2020, l'IPC corresponent a l'any 2020 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

El salari base de la categoria del grup I inclou el dret al gaudi de l'habitatge de la porteria com a retribució en espècie. Aquesta retribució es determina en la quantitat de 68,43 € mensuals durant les dotze mensualitats de l'any, per al 2018.

Article 9. Complements salarials

Afectaran només les categories professionals dels grups I i II.

Assignació dels complementos:

1. En els supòsits que aquests complementos s'hagen d'aplicar en finques que tinguen contractat més d'un empleat, els percebran els empleats que tinguen assignat el servei corresponent.

2. Si els serveis s'atenen indistintament per tots els empleats o per diversos empleats:

a) Si es fa en horari coincident, cada empleat percebrà l'import total dividit pel nombre d'empleats adscrits al servei en proporció a les respectives jornades.

b) Si l'horari és coincident tan sols en part de la jornada de dos treballadors o més i es cobreix una franja horària que excedeix la 8 hores/dia, els imports dels complementos s'han d'incrementar en el mateix percentatge que represente l'excés de les indicades 8 hores/dia, per tal d'efectuar el prorrateig previst en la lletra anterior.

c) Si l'horari no és coincident, cada empleat percebrà la totalitat del complement.

Els complementos salarials poden ser:

9.1. Nombre d'habitacions. S'estableix en funció del nombre d'habitacions de cada finca urbana un complement sobre el salari base de conveni, d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 10 habitacions: 11 %

D'11 a 20 habitacions: 21 %

De 21 a 40 habitacions: 25 %

De 41 a 60 habitacions: 28 %

De 61 a 70 habitacions: 30 %

De 71 a 80 habitacions: 32 %

De 81 a 90 habitacions: 33 %

De 91 a 100 habitacions: 34 %

De 101 a 110 habitacions: 35 %

De 111 a 120 habitacions: 36 %

De 121 habitacions en avanç: 37 %

9.2. Complement per ascensors. S'estableix en funció del nombre d'ascensors instal·lats en cada finca urbana, un complement sobre el salari base del conveni, d'acord amb l'escala següent:

Primer ascensor: 10,00 %

Per cada un dels altres: 5,00 %

L'abonament d'aquest complement suposa per al treballador la vigilància, l'atenció i el bon funcionament d'aquests, i requereix l'atenció dels tècnics quan calga.

9.3. Complement per motors. S'estableix en funció del nombre de motors independents dels ascensors instal·lats en cada finca urbana, un complement sobre el salari base del conveni, d'acord amb l'escala següent:

Primer motor: 10,00 %

Per cada un dels altres: 5,00 %

No es computen els motors instal·lats per a ús exclusiu en serveis pels quals es perceba un altre complement salarial, com els corresponents a ascensors, calefacció, aigua calenta o piscines.

salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son:

Ropa de trabajo / Transporte.

Salario base grupos I y II:

Para el año 2018, el salario base será la cantidad de 684,32 euros, mensuales.

Para el año 2019 se aplicará sobre el salario de 2018, el IPC correspondiente al año 2018 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

Para el año 2020 se aplicará sobre el salario de 2019, el IPC correspondiente al año 2019 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

Para el año 2021 se aplicará sobre el salario de 2020, el IPC correspondiente al año 2020 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

El salario base de la categoría del grupo I, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie, dicha retribución, se fija la cantidad de 68,43 € mensuales durante las doce mensualidades del año, para 2018.

Artículo 9. Complementos salariales

Afectaran solamente a las categorías profesionales del grupo I y II

Asignación de los complementos:

1. En los supuestos de que estos complementos se deban aplicar en fincas que tengan contratado a más de un empleado/a, los percibirán los empleados/as que tengan asignado el servicio correspondiente.

2. Si los servicios son atendidos indistintamente por todos, o varios empleados/as:

a) Si se realiza en horario coincidente, cada empleado/a percibirá el importe total dividido por el número de empleados/as adscritos al servicio en proporción a sus respectivas jornadas.

b) Si el horario es coincidente tan solo en parte de la jornada de dos o más trabajadores/as y se cubre una franja horaria que excede de 8 h/día, los importes de los complementos se habrán de incrementar en el mismo porcentaje que represente el exceso las indicadas 8h/día, a efectos de efectuar el prorratoe previsto en la letra anterior.

c) Si el horario no es coincidente, cada empleado/a percibirá la totalidad del complemento.

Los complementos salariales podrán ser:

9.1. Número de viviendas: se establece en función del número de viviendas de cada finca urbana, un complemento sobre el salario base de convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 1 a 10 viviendas: 11 %

De 11 a 20 viviendas: 21 %

De 21 a 40 viviendas: 25 %

De 41 a 60 viviendas: 28 %

De 61 a 70 viviendas: 30 %

De 71 a 80 viviendas: 32 %

De 81 a 90 viviendas: 33 %

De 91 a 100 viviendas: 34 %

De 101 a 110 viviendas: 35 %

De 111 a 120 viviendas: 36 %.

De 121 viviendas en adelante: 37 %

9.2. Complemento por ascensores. Se establece en función del número de ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el Salario base de Convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Primer ascensor: 10,00 %.

– Por cada uno de los demás: 5,00 %.

El abono de este complemento supone para el trabajador/a la vigilancia, cuidado y buen funcionamiento de los mismos, requiriendo la atención de los técnicos en caso necesario.

9.3. Complemento por motores. Se establece en función del número de motores independientes del de los ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el salario base de convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Primer motor: 10,00 %.

– Por cada uno de los demás: 5,00 %.

No se computarán los motores instalados para uso exclusivo en servicios por los que se perciba otro complemento salarial, como los correspondientes a ascensores, calefacción, agua caliente o piscinas.

9.4. Complement per escales. Quan hi haja més d'una escala per a ús comú dels veïns a cura del porter o conserje, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni, en un 11,00 % per cada una de les que hi haja en servei, a més de la primera amb l'excepció de l'escala d'incendis.

Escala d'incendis: quan l'escala d'incendis estiga a càrrec del porter o conserje amb l'obligació de mantindre-la, i incloure els elements contra incendis annexos a aquesta i la vigilància, el salari base de conveni s'incrementarà un 5 per 100 per cada una de les escales d'incendis que hi haja a la finca.

9.5. Complement per calefacció (equips de fred i/o calor, plaques solars, purificador d'aigua). Quan la finca urbana tinga calefacció, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni, durant el temps que porte a terme aquest servei, d'un 15 per 100.

Aigua calenta central: quan la finca urbana tinga aigua calenta central, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni del 15 per 100. Si el servei d'aigua calenta depén del de calefacció, el complement serà tan sols del 5 per 100.

Purificador d'aigua: quan la finca urbana tinga purificador o descalcificador d'aigua i l'haja de manipular el porter o el conserje, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni d'un 10,00 per 100.

9.6. Complement per centraleta telefònica. Quan hi haja centraleta telefònica amb línies a l'exterior i es trobe a l'atenció exclusiva del porter o conserje, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni d'un 10 per 100 si la centraleta té un nombre d'extensions no superior a 40. Si la centraleta excedeix aquest nombre, per cada 20 extensions més s'incrementarà el complement sobre el salari base del conveni esmentat un 5 per 100.

La centraleta telefònica de comunicació interior de consergeria, entre veïns, i empleats té la mateixa consideració que la centralita telefònica normal, i s'exceptua en tot cas d'aquest complement l'existència de l'anomenat interòfon exterior.

9.7. Complement per garatges. Si el porter o conserje té encomanada la neteja i/o el control d'aquests elements percebrà, amb el complement calculat, sobre el salari base del conveni, en funció del nombre de places que hi haja, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 100 places: 10,00 %

A partir de 100 places: 15,00 %

Es perceben durant els mesos que es faça el manteniment.

9.8. Complement per piscines. Si el porter o conserje té encomanades les tasques de manteniment de la piscina, percebrà aquest complement calculat sobre el salari base del conveni, en funció de les piscines que hi ha en cada finca urbana, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 200,00 m² de superfície: 10,00 %

A partir dels 200,00 m² i per cada 50,00 m², un 2,00 per cent addicional.

Es perceben durant els mesos en què es faça el manteniment.

9.9. Complements per a jardí. Si el porter o conserje té encomanades les tasques de manteniment del jardí, percebrà aquest complement calculat sobre el salari base, en funció de la superfície enjardinada que hi haja, en cada finca urbana, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 200,00 m² de superfície: 10,00 % del salari base

A partir de 200,00 m² de superfície, per cada 100,00 m², un 5,00 per cent addicional.

Es perceben durant els mesos que es faça el manteniment.

9.10. Complement per xicotets treballs de conservació i manteniment de les instal·lacions comunitàries

Si el porter o conserje té encomanades les tasques previstes en l'article 2b) d'aquest conveni, percebrà un complement sobre el salari base del 10,00 %.

Els complements establits en els punts 9.7, 9.8, 9.9 i 9.10 es determinaran d'acord amb les característiques físiques de la comunitat i l'assignació dels de l'empleat per a la seua realització i responsabilitat, tenint en compte que la comunitat ha de proporcionar la formació adequada en els casos en què l'activitat que s'ha de desenvolupar ho exigisca.

Serveis de caràcter extraordinari

Tots els serveis extraordinaris no pactats amb la propietat de l'immoble, els seus representants legals, el president de la comunitat de

9.4. Complemento por escaleras. Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio, de en un 11,00 % por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la escalera de incendios.

Escalera de incendios: cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero/a o conserje con la obligación de su conservación incluido los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el salario base de convenio se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

9.5. Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor, placas solares, purificador de agua). Cuando la finca urbana disponga de calefacción, se establece un complemento sobre el salario base de convenio, durante el tiempo que realice este servicio, de un 15 por 100.

Aqua caliente central: cuando la finca urbana disponga de agua caliente central, se establece un complemento sobre el salario base de convenio del 15 por 100. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el complemento será tan solo del 5 por 100.

Purificador de agua: cuando la finca urbana disponga de purificador o descalificador de agua y este deba de ser manipulado por el portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio de un 10,00 por 100.

9.6. Complemento por centralita telefónica. Cuando exista centralita telefónica con líneas al exterior y esta se halle al cuidado exclusivo del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio de un 10 por 100, si la centralita tiene un número extensiones no superior a 40. Si la centralita excede de tal número, por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado complemento sobre salario base de convenio en un 5 por 100.

La centralita telefónica de comunicación interior de conserjería, entre vecinos/as y empleados/as, tendrá la misma consideración que la centralita telefónica normal, exceptuándose en todo caso de este complemento la existencia del denominado interfono exterior.

9.7. Complemento por garajes. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada la limpieza y / o, el control de estos elementos, percibirá este complemento calculado sobre el salario base del convenio, en función del número de plazas existentes, de acuerdo con la siguiente escala:

– Hasta 100 plazas: 10,00 %.

– A partir de 100 plazas: 15,00 %.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.8. Complemento por piscinas. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas de mantenimiento de la piscina, percibirá este complemento calculado sobre el salario base del convenio, en función de las piscinas existentes en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Hasta 200,00 m² de superficie: 10,00 %.

– A partir de los 200,00 m² y por cada 50,00 m² un 2,00 por cien adicional.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.9. Complementos por jardín. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas de mantenimiento del jardín, percibirá este complemento calculado sobre el salario base, en función de la superficie ajardinada existente, en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Hasta 200,00 m² de superficie: 10,00 % del salario base.

– A partir de 200,00 m² de superficie, por cada 100,00 m² un 5,00 por cien adicional.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.10. Complemento por pequeños trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones comunitarias.

Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas contempladas en el artículo 2.b del presente convenio, percibirá un complemento sobre el salario base del 10,00 %.

Los complementos establecidos en los puntos 9.7, 9.8, 9.9 y 9.10 serán determinados de acuerdo con las características físicas de la comunidad y la asignación de los mismos al empleado/a para su realización y responsabilidad, teniendo en cuenta que la comunidad deberá de proporcionar la formación adecuada en aquellos casos en la actividad a desarrollar lo requiera.

Servicios de carácter extraordinario

Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente/a de la comunidad de

proprietaris, la cooperativa o l'administrador de la finca, es faran fora de l'horari del servei.

Article 10. Retribució mínima

La retribució bruta anual dels empleats regulats en aquest conveni dins dels grups I i II, sumats tots els conceptes salarials (salari base, antiguitat, complementos de l'article 9, plus de transport, habitatge), no pot ser inferior a la quantitat de 14.000,00 euros brutos anuals.

Article 11. Antiguitat

El complement d'antiguitat es computarà per quinquennis, cada un a raó del 6 % del salari base del conveni i els complementos del salari base del conveni establits en l'art. 9, amb un màxim de set quinquennis.

La data inicial del còmput de l'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador en l'empresa. L'import de cada quinquenni es començarà a meritjar a partir de l'endemà del venciment.

Article 12. Gratificacions extraordinàries i salari

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals, equivalents cada una a 30 dies de salari que es meritaran anualment.

Aquestes gratificacions extraordinàries s'abonaran els dies laborals, immediatament anteriors al 15 de juny (estiu) i 15 de desembre (Nadal), respectivament.

El personal que ingressa o cesse durant l'any percebrà aquestes gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat, i les fraccions es consideren superiors a quinze dies com a mes complet, i s'estableix la quantia basant-se en els períodes de meritació expressats en el paràgraf anterior.

Pagament dels salari. Es pagaran els salari dels empleats de finques urbanes l'últim dia de cada mes per mitjà de transferència bancària o concedint a l'empleat el temps mínim necessari durant la jornada laboral, sempre a elecció de la propietat, sense perjudici del que preveu l'art. 29.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

CAPÍTOL 3 *Altres complements*

Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria en la finca que té al seu càrrec per raons de seguretat i disponibilitat, percebrà un complement del 10,00 % del salari base, i es considera com a retribució en espècie l'ús i la permanència del porter a l'habitatge vinculat al seu lloc de treball durant la relació laboral, i s'hi aplica la norma fiscal i laboral d'aquesta retribució en espècie

La utilització per part del porter de l'habitatge en la finca que té al seu càrrec, l'ocupació del qual no està determinada per a finalitats particulars, sinó per la condició de disponibilitat plena per a atendre qualsevol incidència en la finca que té al seu càrrec, comporta una obligació recíproca: per part del porter, ocupar-la obligatoriament per raons de seguretat i per part de la propietat, facilitar un habitatge que ha de reunir les condicions mínimes d'habitabilitat, que no ha de suposar cap cost per al porter, excepte la cotització d'aquest com a retribució en espècie i estar vinculat a la transcendència especial de les seues funcions.

Durant la vigència del contracte de treball, l'habitatge, facilitat per la propietat al porter, a la finca que té al seu càrrec, té la consideració de domicili del porter, només perquè no es puga utilitzar per la propietat o la comunitat de propietaris per a reunions d'aquesta o altres finalitats diferents.

Reparacions: les xicotetes reparacions que comporten el desgast per l'ús ordinari de l'habitatge ocupat pel porter seran a càrrec d'aquest.

Desallotjament de l'habitatge del porter: el porter desallotjarà obligatoriament l'habitatge que ocupa a la finca i el deixarà lliure, vacua i expedit en el termini màxim de 30 dies naturals, comptadors des que s'extingisca el contracte de treball.

Article 14. Supressió del servei de porteria

Per al supòsit de supressió del servei de porteria, l'empleat té l'opció, si escau, bé per a cobrar la indemnització que pertoque legalment, bé per al gaudi gratuït de l'habitatge durant un període de 2 a 4 anys

proprietarios, cooperativa o el administrador/a de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

Artículo 10. Retribución mínima

La retribución bruta anual de los empleados/as regulados en este convenio dentro de los grupos I y II, sumados todos los conceptos salariales (salario base, antigüedad, complementos del artículo 9, plus transporte, vivienda), no podrá ser inferior a la cantidad de 14.000,00 euros brutos anuales.

Artículo 11. Antigüedad

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 % del salario base de convenio y los complementos del salario base de convenio del artículo 9 del presente convenio, con un máximo de siete quinquenios.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del siguiente día de su vencimiento.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias y salarios

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario que se devengarán anualmente.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose su cuantía en base a los períodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

Pago de los salarios. Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado/a el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el art. 29.4 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO 3 *Otros complementos*

Artículo 13. Vivienda del portero/a de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad, percibirá un complemento del 10,00 % del salario base, siendo considerada como retribución en especie el uso y permanencia del portero/a en la vivienda vinculada a su puesto de trabajo durante la relación laboral, siendo de aplicación la norma fiscal y laboral al respecto de dicha retribución en especie

La utilización por el portero/a de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo, conlleva una obligación recíproca: por parte del portero/a, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el portero/a, exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la propiedad al portero/a, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero/a, al solo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos.

Reparaciones: las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el portero/a serán a cargo del mismo.

Desalojo de la vivienda del portero/a: el portero/a desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

Artículo 14. Supresión del servicio de portería

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado/a tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un

com a màxim. Igualment, s'estableix per al supòsit d'amortització del lloc de treball del porter per causes objectives, previst en l'art. 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 15. Plus de nocturnitat

A l'efecte del que disposa l'art. 36 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es considera treball nocturn el que fan els empleats de finques urbanes entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i té un increment sobre el salari base del conveni d'un 25 %.

Article 16. Aigua i llum

a) Aigua: els porters percebren de la propietat, pels serveis d'aigua de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual satisfacen ells mateixos, per a l'any 2018 la quantitat mensual de 36,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 37,00 €; per a l'any 2020 la quantitat mensual de 38,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 39,00 €.

En el supòsit que el comptador de l'aigua estiga a nom del porter, se li compensarà l'import del consum de l'aigua dedicat a la neteja de la finca, amb la comprovació prèvia d'aquest import.

b) Llum: els porters percebren de la propietat, pels serveis de llum de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual satisfacen ells mateixos; per a l'any 2018 la quantitat mensual és de 36,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual és de 37,00 €; per a l'any 2020 la quantitat mensual de 38,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 39,00 €.

En cap cas est pot incloure en aquestes quantitats el consum de llum utilitzat per a il·luminar punts d'ús comú de la finca, de manera que hi ha d'haver comptadors separats.

Article 17. Calefacció central de l'edifici

En els casos en què hi haja calefacció central a l'edifici i que el porter dispose d'aquest servei al seu habitatge, estarà exempt de qualsevol classe de pagament per aquest servei, i serà a títol gratuït.

Article 18. Plus de transport només per a conserges

Els conserges percebren pel concepte de «plus de transport», per a l'any 2018 la quantitat mensual de 63,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 64,00 €; per a l'any 2020, la quantitat mensual de 65,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 66,00 €.

El plus de transport es cobrarà només durant onze mesos a l'any, i no s'abonarà durant el període de vacances.

Article 19. Roba de treball, estris de neteja i eines

La propietat pot decidir si uniformar el porter o conserge o no, i serà a càrec d'aquesta, si escau, el cost de l'uniforme.

La propietat ha de proveir el porter o el conserje amb dos elliuraments anuals de: granota o peça semblant, apta per als serveis que ha d'effectuar, i l'empleat està obligat a utilitzar les peces de roba que se li lliuren.

En els casos en què la propietat no proveïsca l'empleat de la roba de treball adequada, per aquest concepte satisfarà l'empleat: per a l'any 2018 la quantitat mensual de 22,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 23,00 €, per a l'any 2020 la quantitat mensual de 24,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 25,00 €.

Als porters i conserges, la propietat els ha de proveir, a càrec d'aquests, dels estris de neteja i eines necessaris per a l'atenció i la conservació dels edificis que els encomanen.

CAPÍTOL 4 *Organització del treball*

Article 20. Jornada de treball

La durada de la jornada per a porters i conserges serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual, respectant el contingut de l'art. 34.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, amb els apartats següents:

Temps de servei:

período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero/a por causas objetivas, previsto en el art. 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 15. Plus de nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el art. 36 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado por los empleados/as de fincas urbanas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y tendrá un incremento sobre el salario base del convenio de un 25 %.

Artículo 16. Agua y luz

a) Agua: los porteros/as percibirán de la propiedad, por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos; para el año 2018 la cantidad mensual de 36,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 37,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 38,00 € y para el año 2021 la cantidad mensual de 39,00 €.

En el supuesto que el contador del agua este a nombre del portero/a se le compensará a este el importe del consumo del agua dedicado a la limpieza de la finca previa comprobación del mismo.

b) Luz: los porteros/as percibirán de la propiedad, por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos; para el año 2018 la cantidad mensual de 36,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 37,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 38,00 € y para el año 2021 la cantidad mensual de 39,00 €.

En ningún caso podrá incluirse en tales cantidades el consumo de luz utilizado para iluminar puntos de uso común de la finca, por lo que deberán de existir contadores separados.

Artículo 17. Calefacción central del edificio

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero/a disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

Artículo 18. Plus de transporte solo para conserjes

Los conserjes percibirán por el concepto de Plus de transporte, para el año 2018 la cantidad mensual de 63,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 64,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 65,00 €, y para el año 2021 la cantidad mensual de 66,00 €.

El Plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones.

Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al portero/a o conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al portero/a o conserje con dos entregas anuales de: mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado/a obligado a utilizar las prendas que se le entreguen.

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado/a de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado/a: para el año 2018 la cantidad mensual de 22,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 23,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 24,00 €, y para el año 2021 la cantidad mensual de 25,00 €.

Los porteros/as y conserjes deberán ser provistos por la propiedad con cargo a la misma de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios a ellos encomendados.

CAPÍTULO 4 *Organización del trabajo*

Artículo 20. Jornada de trabajo

La duración de la jornada para porteros/as y conserjes será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, respetando el contenido del art. 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con los siguientes apartados:

Tiempo de servicio:

a) Serà temps de servei per als porters el temps comprés entre les hores assenyalades per les ordenances municipals per a l'obertura de portals i el tancament, sempre que això permeta el descans nocturn de 10 hores.

b) Els conserges i porters tenen huit hores de treball efectiu al dia.

Article 21. Hores extraordinàries

Les hores de treball que excedeixen la jornada descrita en l'article anterior tenen el caràcter d'hores extraordinàries, de manera que es retribuiran d'acord amb el que disposa l'art. 35 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 22. Organització pràctica del treball

Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar el treball, sempre d'acord amb aquest conveni. Les instruccions i les ordres sobre aquest es donaran a l'empleat, únicament i exclusivament pel propietari de l'immoble o els seus representants legals, el president de la comunitat de propietaris o cooperativa i l'administrador de la finca.

L'organització del treball inclou la facultat de la propietat d'establir l'horari de cada una de les funcions del porter o conserje, és a dir:

- A. Neteja
- B. Conservació
- C. Vigilància
- D. Període de gaudi de les vacances
- E. Festius i horaris especials que, de comú acord, pacten les parts

Article 23. Lloc de treball

En el cas de porters no s'ha d'entendre com a lloc de treball habitual l'estança al mateix habitatge quan hi haja el taulell de consergeria a la finca, que ha de reunir les degudes condicions per a utilitzar-lo.

CAPÍTOL 5 *Vacances*

Article 24. Vacances

Les vacances anuals tenen una durada de trenta dies naturals a l'any, el període de gaudi de les quals s'establirà de mutu acord entre les parts, atenent les necessitats de la comunitat de propietaris o de la propietat de la finca, i es fixarà en el calendari laboral de cada any amb un mínim de dos mesos d'antelació per a gaudir-ne. Les vacances s'iniciarán un dia laborable.

Els dies de vacances es retribueixen a raó del salari base del conveni més els complementos del salari base del conveni, tret del plus de transport, segons el que s'ha determinat en l'article 18.

Els treballadors que en la data determinada per al gaudi de les vacances no faça un any que estiguin treballant a l'empresa, gaudiran d'un nombre de dies proporcional a aquest en què previsiblement haja de treballar l'any.

En cas de cessament dels treballadors, si han gaudit de més vacances de les que els corresponien proporcionalment pel període de l'any natural treballat, se'ls practicarà una minoració proporcional també en la liquidació d'havers pels dies de vacances gaudits de més.

Aquest període de vacances es computarà per any efectiu de serveis. El treballador que cesse durant l'any sense haver-ne gaudit, rebrà el seu import prorratejat entre les dotze mensualitats, i s'abonarà la part corresponent als mesos transcorreguts i es computaran les fraccions superiors a quinze dies com a mes complet.

Article 25. Substitucions

La substitució o suplència de l'empleat durant el gaudi del descans setmanal, festes, vacances, llicències, permisos, etc., l'ha de fer una persona major de 18 anys, amb la formalització del contracte que corresponga legalment.

A) Será tiempo de servicio para los porteros/as, el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

B) Los conserjes y porteros/as tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día.

Artículo 21. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el art. 35 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 22. Organización práctica del trabajo

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado/a única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador/a de la finca.

La organización del trabajo incluye la facultad de la propiedad de establecer el horario de cada una de las funciones del portero o conserje, es decir:

- A. Limpieza.
- B. Conservación
- C. Vigilancia.
- D. Período de disfrute de las vacaciones.
- E. Festivos y horarios especiales que de común acuerdo pacten las partes.

Artículo 23. Puesto de trabajo

En el caso de porteros/as no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda cuando exista el mostrador de conserjería en la finca que, deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

CAPÍTULO 5 *Vacaciones*

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales al año, cuyo periodo de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades de la Comunidad de Propietarios o de la propiedad de la finca, fijándose en el calendario laboral de cada año con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

Los días de vacaciones se retribuyan a razón de salario base de convenio más los complementos del salario base de convenio, con excepción del plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen un año trabajando en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo que previsiblemente vaya a trabajar en el año.

En caso de cese de los trabajadores/as, si estos hubieran disfrutado de más vacaciones de las que les corresponderían proporcionalmente por el periodo del año natural trabajado, se les practicará una minoración proporcional también en la liquidación de haberes por los días de vacaciones disfrutados de más.

Este periodo de vacaciones se computará por año efectivo de servicios. El trabajador/a que cese durante el año sin haber disfrutado de ellas, recibirá su importe prorrateado entre las doce mensualidades, abonándose la parte correspondiente a los meses transcurridos y computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

Artículo 25. Sustituciones

La sustitución o suplencia de l'empleado/a durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años, con la formalización del contrato que legalmente corresponda.

El suplent serà designat per la comunitat o, si escau, per la propietat, sense perjudici que el puga proposar el mateix porter o conserge, i que ha de ser una persona que reunisca les condicions adequades.

CAPÍTOL 6

Millors de l'acció protectora de la Seguretat Social

Article 26. Baixa en el treball per incapacitat transitòria (IT)

En els casos en què es produísca la baixa de l'empleat per IT derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar al 100 per 100 de les percepcions salarials que, en règim de jornada habitual haja rebut l'empleat. Aquest concepte s'abonarà a l'empleat des del primer dia de la baixa i fins a un màxim de tres mesos.

El mateix complement han de rebre els empleats la baixa per IT dels quals es derive de malaltia comuna o maternitat sempre que requerisquen hospitalització i/o intervenció quirúrgica, i rebran el complement pel temps esmentat en què es prolongue aquesta situació d'hospitalització, amb el límit de tres mesos, expressat en el paràgraf anterior.

En els casos en què es produísca la baixa de l'empleat per IT derivada de malaltia, en la primera baixa anual percebrà el 50 % del salari corresponent als tres primers dies de baixa.

El porter que perceba els plusos d'aigua, llum i roba de treball, els cobrarà íntegrament tots els mesos de l'any i, en el supòsit de baixa d'IT, la propietat li deduirà de l'import d'aquests el que s'ha percebut durant la prestació d'IT a fi d'evitar duplicitat en la prestació esmentada.

Article 27. Visita mèdica

Els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu gaudiran d'un permís retribuït pel temps necessari per a assistir a consulta davant dels serveis mèdics de la Seguretat Social i hauran de justificar l'assistència per mitjà del corresponent volant d'assistència estés pel metge.

Article 28. Assistència social

El porter de finques urbanes gaudirà de l'habitatge mentre dure la situació d'incapacitat derivada de malaltia comuna o accident de treball. Si, com a conseqüència d'aquesta incapacitat, esgotara el període màxim d'IT seguirà gaudint-ne fins que siga declarat en situació d'invalidesa permanent. A partir d'aquesta data tindrà 30 dies naturals per a deixar l'habitatge lliure, vacu i expedit a la disposició de la propietat.

Com a conseqüència d'aquesta concessió, les substitucions de porters de finques urbanes en els supòsits detallats en el paràgraf anterior, ho hauran de ser per conserges, ja que no gaudeixen d'habitatge a la finca.

La propietat o comunitats de propietaris han de tindre una pòlissa d'assegurances per als treballadors del sector, que cobrisca una indemnització de 24.000,00 euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, o mort derivada d'accident de treball, o siga, conseqüència d'aquest.

CAPÍTOL 7

Ingressos, períodes de prova, cessaments i jubilació

Article 29. Període de prova

Per a porters i conserges s'estableix un període de prova d'un mes, que se'ls retribuirà amb el salari previst en el conveni col·lectiu.

Article 30. Contractes eventuales

D'acord amb el que estableix l'art. 3 del Reial decret 2720/1998, de 8 de gener, en relació amb l'art. 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció de l'apartat huit de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE 10 de juliol), la durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos durant un període de 18 mesos. En el cas que es concerte per a una durada inferior a 12 mesos, es pot prorrogar per mitjà d'un acord de les parts, una vegada, sense que la durada total del contracte puga excedir el límit màxim esmentat. El període de 18 mesos es computarà a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

El suplente será designado por la comunidad o en su caso por la propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio portero/a o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

CAPÍTULO 6

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 26. Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT)

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado/a por IT derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado/a. Tal concepto se abonará al empleado/a desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

El mismo complemento recibirán, aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de hospitalización, con el límite de tres meses expresado en el párrafo anterior.

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado/a por IT derivada de enfermedad, en la primera baja anual percibirá el 50 % del salario correspondiente a los tres primeros días de baja.

El portero/a que perciba los pluses de agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de I.T la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de IT al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

Artículo 27. Visita médica

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social. Debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico/a.

Artículo 28. Asistencia social

El portero/a de fincas urbanas disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de IT seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente. A partir de esta fecha dispondrá de 30 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad.

Como consecuencia de esta concesión, las sustituciones de porteros/as de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por conserjes, ya que estos no disfrutan de vivienda en la finca.

La propiedad o comunidades de propietarios deberán tener una póliza de seguros para los trabajadores/as del sector, que cubra una indemnización de 24.000,00 euros para los casos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o muerte derivada de accidente de trabajo, o sea consecuencia del mismo.

CAPÍTULO 7

Ingresos, períodos de prueba, ceses y jubilación

Artículo 29. Período de prueba

Se establece para porteros/as y conserjes un periodo de prueba de un mes que les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 30. Contratos eventuales

De acuerdo con lo establecido en el art. 3 del Real decreto 2720/1998, de 8 de enero en relación con el art. 15.1.b del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por el apartado ocho de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10 de julio), la duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

Article 31. Reconeixement mèdic

Tot el personal subjecte a aquest conveni col·lectiu es pot sotmetre voluntàriament al seu ingrés al treball a un reconeixement mèdic previ, que es repetirà anualment, i el cost del qual serà a càrrec de l'empresa.

Article 32. Jubilació

En aquesta matèria s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment.

Article 33. Fiances

En cap cas es pot exigir als empleats de finques urbanes la prestació de cap fiança per a accedir al lloc de treball.

Article 34. Preavis de cessament

El personal comprès en aquest conveni que tinga el propòsit de cesar en el servei de l'empresa, ho comunicarà per escrit i l'empresa en justificarà la recepció d'aquesta manera. Aquesta comunicació en el cas dels porters s'efectuarà amb l'antelació mínima d'un mes i en el dels conserves, amb una antelació mínima de quinze dies, en els dos supòsits, sense abandonar el lloc de treball fins que finalitza el termini de preavís.

CAPÍTOL 8 *Permisos retribuïts*

Article 35. Permisos

Els treballadors subjectes a aquest conveni col·lectiu tenen dret a les llicències i permisos que s'expressen a continuació, amb dret a la remuneració, per algun dels motius i durada següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que no es poden diferir, de mutu acord, acumulables al període de vacances.

2. Tres dies en els casos de naixement de fill, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador necessite fer un desplaçament amb aquesta finalitat, el termini serà de quatre dies. Permís d'un dia en el cas del part de la filla o de la nora de l'empleat.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o de caràcter privat.

5. Un dia de permís en el cas del casament del fill.

6. Un dia de permís per a assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.

7. Pel que fa a la maternitat, lactància i adopció s'aplicarà el que determine, en cada moment, l'Estatut dels Treballadors (actualment, art. 48 i 48 bis).

Per a la lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors de finques urbanes tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball que poden dividir en dues fraccions i, voluntàriament, poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la de manera acumulada per mitjà del gaudi de 15 dies de llicència retribuïda. En tot cas aquesta llicència s'ha de gaudir abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.

8. Els treballadors tenen dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuït per acompanyar ascendents o descendents de primer grau i cònjuge a les respectives visites mèdiques i durant el temps indispensable per a aquesta finalitat. Igualment, poden disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars de fills menors de 17 anys. En el cas de treballadors amb contracte de treball a temps parcial, gaudiran del permís establert en aquest apartat en proporción a la jornada parcial que porten a terme. En tot cas, el permís s'ha d'avistar prèviament amb la màxima antelació possible i caldrà la justificació posterior de manera documental.

9. Parelles de fet. La parella de fet té el mateix tractament a l'efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a «parella de fet» la que estiga convivint com a tal, i estiga empadronada al mateix domicili.

Pel que fa a tot el que no està previst en aquest article, cal ajustar-se al que disposa l'article 37.3 de l'estatut vigent dels treballadors.

Artículo 31. Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo podrá someterse voluntariamente a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa.

Artículo 32. Jubilación

Se estará en esta materia a la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 33. Fianzas

En ningún caso podrá exigirse a los empleados/as de fincas urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

Artículo 34. Preaviso de cese

El personal comprendido en el presente convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la empresa se lo comunicará a la misma por escrito y, la empresa la acusará recibo de igual forma. Esta comunicación en el caso de los porteros/as se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los conserjes con una antelación mínima de quince días, en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

CAPÍTULO 8 *Permisos retribuidos*

Artículo 35. Permisos

Los trabajadores/as sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.

5. Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.

6. Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.

7. Se aplicará en cuanto a maternidad, lactancia y adopción se refiere lo que determine en cada momento el Estatuto de los trabajadores (actualmente arts. 48 y 48 bis.).

Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, las empleadas de fincas urbanas tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que, pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 15 días de licencia retribuida. En todo caso dicha licencia deberá ser disfrutada antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo/a.

8. Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de 8 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a ascendentes o descendientes de primer grado y cónyuge, a sus respectivas visitas médicas y por el tiempo indispensable para tal fin. Igualmente podrán disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de hijos/as menores de 17 años. En el caso de trabajadores/as con contrato de trabajo a tiempo parcial, disfrutarán del permiso establecido en este apartado en proporción a la jornada parcial que realicen. En cualquier caso, el permiso deberá ser preavizado con la máxima antelación posible, siendo necesaria su posterior justificación de forma documental.

9. Parejas de hecho: la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como «pareja de hecho», aquella que esté conviviendo como tal, y esté empadronada en el mismo domicilio.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTOL 9

Faltes, sancions i procediment sancionador

Article 36. Faltes

Correspon sancionar el propietari de l'immoble, el president de la comunitat de propietaris, cooperativa o administrador, si escau, les accions o les omissions verificades pels empleats de finques urbanes en l'exercici de les seues funcions.

Les faltes es classifiquen en:

A. Lleus

B. Greus

C. Molt greus

I prescriuran, si escau, al cap de 10, 20 i 60 dies respectivament, comptadors a partir de la comissió o, a falta d'això, des de la data en què s'hagen coneugut els fets.

A. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus totes les que produïsquen pertorbació lleuera en els serveis a càrrec del treballador i les queixes reiterades dels veïns ocupants de la casa, titulars del contracte d'arrendament, copropietaris, etc., ja siga d'habitació o local de negoci.

B. Faltes greus

La falta de neteja, tant de la persona com de les dependències que té al seu càrrec. La desobediència, indisciplina o negligència inexcusable en el treball. La falta de respecte de paraula o obra al propietari, president de la comunitat o cooperativa, administrador, inquilins, copropietaris de l'edifici i personal de les famílies que convišquen amb ells. La ruptura de la reserva obligada en relació amb el bon nom de la finca i dels seus habitants.

La reiteració de faltes lleus

L'incompliment de la normativa en relació amb la prevenció de riscos laborals per part del treballador, així com la no-utilització dels elements i els equips de protecció o l'ús inadequat d'aquests.

C. Faltes molt greus

L'abandó notori de la vigilància de l'edifici, elements comuns i la resta de deures que té al seu càrrec (que s'especifiquen en l'apartat de les funcions dels grups primer i segon d'aquest conveni). La reincidència en la comissió de faltes greus.

Els maltractaments de paraula o obra al propietari, president de la comunitat o cooperativa, administrador o habitants de l'edifici o els familiars que convišquen amb ells, així com als seus empleats. El frau, robatori o furt, o la retenció indeguda dels objectes lliurats a la seua custòdia. Qualsevol altra falta greu contra la moral, la propietat o les persones.

Queixes reiterades per escrit de la meitat més un dels veïns ocupants de la casa, copropietaris, titulars del contracte d'arrendament, ja siga habitatge o de local de negoci.

Article 37. Sancions

Les sancions que cal imposar seran les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal o escrita.

b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 7 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 30 a 60 dies oacomiadament en cas de reiteració de faltes molt greus.

Article 38. Procediment sancionador

Primer. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposen a l'empleat de finques urbanes té el dret a recórrer-les davant del jutjat social, amb la conciliació obligatòria prèvia davant del Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC).

Segon. Les sancions per suspensió d'ocupació i sou s'imposaran amb reserva del període de compliment d'aquestes i en el supòsit que el treballador recorregà davant dels jutjat social no es compliran fins que aquests dicten sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.

Tercer. La sanció imposta, quan els fets hagen causat danys o perjudicis patrimonials, no impedirà l'exercici de les accions pertinents per a qui resulte perjudicat.

Quart. Quan els fets sancionats puguen constituir falta o delicto perseguible d'ofici, la propietat ha de complir l'obligació general de formular la corresponent denúncia davant de l'autoritat competent.

CAPÍTULO 9

Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 36. Faltas

Corresponde al propietario/a del inmueble, presidente/a de la comunidad de propietarios, cooperativa o administrador/a, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

A. Leves.

B. Graves.

C. Muy graves.

Prescribiendo en su caso a los 10, 20 y 60 días respectivamente, contados a partir de su comisión o en su defecto desde la fecha en que se haya tenido conocimiento de los hechos.

A. Faltas leves

Se considerarán faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador/a y las quejas reiteradas de los vecinos/as ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o local de negocio.

B. Faltas graves

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo. La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo. La falta de respeto de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, Administrador/a, inquilinos/as, copropietarios/as del edificio y personal de las familias que con ellos convivan. La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.

La reiteración de faltas leves.

El incumplimiento de la normativa en relación a la prevención de riesgos laborales por parte del trabajador, así como la no utilización de los elementos y equipos de protección o su uso inadecuado.

C. Faltas muy graves

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificadas en el apartado las funciones de los grupos primero y segundo del presente convenio). La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, administrador/a o moradores/as del edificio o sus familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados/as. El fraude, robo o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia. Cualquier otra falta grave contra la moral, la propiedad o las personas.

Quejas reiteradas por escrito de la mitad más uno de los vecinos/as ocupantes de la casa, copropietarios/as, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

Artículo 37. Sanciones

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días o despido en caso de reiteración de faltas muy graves.

Artículo 38. Procedimiento sancionador

Primer: contra las sanciones graves y muy graves que, le sean impuestas al empleado/a de fincas urbanas este tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Segundo: las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador/a ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Tercero: la sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes por quien resulte perjudicado/a.

Cuarto: cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

CAPÍTOL 10 *Drets sindicals*

Article 39. Els empleats de finques urbanes es regiran en matèria de drets sindicals, segons el que es preveu en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS) i pel text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors (Real decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)

En qualsevol cas i tenint en compte l'especificitat del sector per ser majoria empresa d'un sol treballador, quan es negocie el conveni, els treballadors designats per les organitzacions sindicals d'aquests per a formar part de la comissió negociadora o de la comissió paritària del conveni, gaudiran del dret de permís retribuït per al compliment de les seues funcions, si ho sol·liciten amb la deguda antelació.

És obligatòria la presentació del justificant acreditatiu de l'assistència del porter o conserge a les negociacions del conveni.

Les parts signants ratifiquen la seu condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen, així mateix, com a tals per tal d'instrumentar, a través dels sindicats i les representacions empresariales, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, que tendeix a facilitar la resolució de tots els conflictes i problemes que suscite la nostra dinàmica social.

CAPÍTOL 11 *Disposicions diverses*

Article 40. Seguretat i higiene: els treballadors en la prestació del servei tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Les empreses estan obligades a avaluar els riscos i adoptar totes les mesures necessàries per a evitar-los i a proporcionar tots els mitjans de protecció adequats. Per això s'establirà, en cada moment, el que estableix la normativa legal en aquesta matèria i, en especial, el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre

L'empresa facilitarà al personal que té al seu càrrec, amb anterioritat al desenvolupament del seu treball, la informació documental sobre els riscos i/o perills que el puguen afectar, així com la forma, els mètodes i processos que hagen d'observar en el compliment del seu treball per a previndre'ls i evitar-los.

Tots els treballadors estan obligats a utilitzar els elements de seguretat i equips de protecció individual que, d'acord amb l'avaluació de riscos laborals, siguin necessaris per al desenvolupament normal de les tasques assignades per l'empresa.

L'incompliment de la normativa en relació amb la prevenció de riscos laborals per part del treballador, així com la no-utilització dels elements i equips de protecció o l'ús inadequat se sancionarà d'acord amb el que s'estableix en l'article 36 d'aquest conveni.

Les empreses han d'informar el treballador de la mútua de la Seguretat Social a què estiguin associades, així com del procediment que s'ha de seguir en cas d'accident de treball.

Article 41. Text del conveni

El text d'aquest conveni col·lectiu es redacta en valencià i en castellà. En el supòsit de discrepàncies en la interpretació preval sempre el text en castellà.

Article 42. Dret supletori

Per a tot el que no està previst en aquest conveni col·lectiu cal ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la normativa d'aplicació legal.

Article 43. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Les dues representacions acorden desenvolupar en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu de treball tot el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, (BOE 71, 23.03.2007) per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 44. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu de treball

Per acord entre l'empresa i els treballadors, quan hi haja causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es poden inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, segons

CAPÍTULO 10 *Derechos sindicales*

Artículo 39. Los empleados/as de fincas urbanas se regirán en materia de derechos sindicales, por previsto en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS) y por el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

En cualquier caso y dada la especificidad del sector a la ser mayoría empresa de un solo trabajador/a, cuando se negocie el convenio, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales de los mismos, para formar parte de la comisión negociadora o del comisión paritaria del convenio, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones, solicitándolo con la debida antelación.

Será obligatoria la presentación del justificante acreditativo de la asistencia del portero/a o conserje a las negociaciones del convenio.

Las partes firmantes, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo, como tales en orden a instrumentar a través de los Sindicatos y las representaciones empresariales unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

CAPÍTULO 11 *Disposiciones varias*

Artículo 40. Seguridad e higiene: los trabajadores/as en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y a proporcionar todos los medios de protección adecuados, para ello se estará en cada momento a lo que establezca la normativa legal en esta materia y en especial a lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

La empresa facilitará al personal a su cargo, con anterioridad al desarrollo de su trabajo, la información documental sobre los riesgos y/o peligros que le puedan afectar, así como la forma, métodos y procesos que deban observar en el cumplimiento de su trabajo para prevenirlos y evitarlos.

Todos los trabajadores/as estarán obligados a utilizar los elementos de seguridad y equipos de protección individual que, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales, sean necesarios para el desarrollo normal de las tareas asignadas por la empresa.

El incumplimiento de la normativa en relación a la prevención de riesgos laborales por parte del trabajador/a, así como la no utilización de los elementos y equipos de protección o su uso inadecuado, será sancionado de acuerdo con lo que se establece en el artículo 36 del presente convenio.

Las empresas deberán informar al trabajador de la Mutua de la Seguridad Social a la que estén asociadas, así como del procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo.

Artículo 41. Texto del convenio

El texto del presente convenio colectivo se redactará en lengua valenciana y en lengua castellana. En el supuesto de discrepancias en la interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua castellana.

Artículo 42. Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa de legal aplicación.

Artículo 43. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Ambas representaciones acuerdan desarrollar en el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo, todo lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE 71, 23.03.2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, el desenvolupament previ d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitza amb un acord es presumirà que hi ha les causes justificatives de la inaplicació i que només pot ser impugnat davant de la jurisdicció social quan es presumisca l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què resulte applicable un nou conveni col·lectiu en l'empresa.

L'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per a pronunciar-se, comptadors des que la discrepancia es planteja.

Quan no s'haja sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o no haja aconseguit un acord, les parts han de recórrer als procediments de conciliació i mediació de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

El sotmetiment a arbitratge té caràcter voluntari.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

La percepció dels salaris derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu produeixen efectes des del dia 1 de gener de 2018, sense perjudici de la publicació en el DOGV.

Segona

Les indemnitzacions pel concepte de baixa d'IT de malaltia o accident es pagaran al treballador després de vèncer el mes, comptador des de l'inici de la baixa, d'acord amb la normativa legal vigent sobre això.

Tercera

El pagament dels retards derivats de l'aplicació d'aquest conveni es farà efectiu com a màxim en el termini de 30 dies naturals, comptadors des de l'endemà de la publicació en el DOGV.

Quarta

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu recomanen que en els supòsits de conflicte se sol·licite, de mutu acord, la mediació de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única

Qualsevol referència al text refós de l'Estatut dels Treballadors (Real decret legislativo 2/2015, de 23 d'octubre) que es recull en el text s'entindrà integrada com a condició mínima.

València, 23 de maig de 2018

colectivo, según lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2018, sin perjuicio de su publicación en el DOGV.

Segunda

Las indemnizaciones por el concepto de baja de IT de enfermedad o accidente, se pagarán al trabajador/a a mes vencido, contado desde el inicio de la baja, de acuerdo con la normativa legal vigente al respecto.

Tercera

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se hará efectivo como máximo en el plazo de 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de su publicación en el DOGV.

Cuarta

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, recomiendan que en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única

Cualquier referencia al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición mínima.

València, 23 de mayo de 2018

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ d'11 de juny de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'accord del comitè d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, sobre la constitució del comitè paritari d'aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017 i el cos d'àrbitres. [2018/7473]

Vist l'accord del comitè d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, sobre la constitució del comitè paritari d'aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017 i el cos d'àrbitres, suscrit a València el dia 6 d'abril de 2018, d'una part, per la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), i d'una altra, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, segons les competències transferides pel Reial decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció de l'accord en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació al comitè negociador, i depositar-hi el text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València a 11 de juny de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la reunió del comitè paritari d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV).

Es reuneixen:

Per CEV:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

Per UGT-PV:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara

Per CCOO-PV:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Secretari:

Ignacio A. Ruiz Granell

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, sobre la constitución del comité paritario de aplicación y seguimiento del VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017 y el cuerpo de árbitros. [2018/7473]

Visto el Acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, sobre la constitución del comité paritario de aplicación y seguimiento del VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017 y el cuerpo de árbitros, suscrito en Valencia el día 6 de abril de 2018, de una parte, por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.PV), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación al Comité negociador, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia 11 de junio de 2018.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la reunión del comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento del vi acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV).

Se reúnen:

Por CEV:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

Por UGT-PV:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara

Por CCOO-PV:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Secretario:

Ignacio A. Ruiz Granell

A València, el 6 d'abril de 2018, a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, es reuneixen les persones esmentades al marge i

ACORDEN

1. Constitució del comité paritari d'interpretació, aplicació i seguiment del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017

De conformitat amb el que es disposa en l'article 36 del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana de 12 de setembre de 2017, es constitueix el comité paritari d'interpretació, aplicació i seguiment. A aquests efectes, el comité estarà compost per les següents persones:

Per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Per la Unió General de Treballadors del País Valencià:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Vicente Martínez Trenco

Per la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

El comité d'interpretació, aplicació i seguiment té el domicili a la seu del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, situada al carrer d'Amadeu de Saboya, 2, 46010 València.

2. Cos d'àrbitres

A l'efecte de dur a terme el procediment d'arbitratge, i de conformitat amb el que s'estableix en l'article 15 del VI ASAC-CV de 12 de setembre de 2017, el cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, per designació unànime dels membres presents d'aquest comité paritari, estarà compost per les persones d'experiència reconeguda en el camp de les relacions de treball que seguidament es relacionen:

Rafael Cerdá Ferrer
Carmen Collado Rosique
Gemma Fabregat Monfort
Pilar Fuentes Llopico
Enrique Gálvez Cortés
José María Goerlich Peset
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Isabel Merenciano Gil
Javier Molina Vega
David Montoya Medina
Gabriel A. Moratalla Más
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Silvia Parra Núñez
Carmen Pleite Broseta
Juan Manuel Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco
Nancy Sirvent Hernández

Cessen com a components del cos d'àrbitres: Carlos L. Alfonso Mellado, Ángel Blasco Pellicer, Román Ceballos Sancho, Concepción Collado Mateo, Luis Delgado de Molina Hernández, Jorge Eufrasio Requena González, Fernando Roncal Ena, José Ignacio Sacristán Enciso i Vicente Sampedro Guillamón. Els agraeix la dedicació i els serveis prestats al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

En Valencia, a 6 de abril de 2018, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana se reúnen las personas citadas al margen y:

ACUERDAN

1. Constitución del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017, se constituye el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento. A tales efectos, el Comité estará compuesto por las siguientes personas:

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano:

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez

Por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano:

Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Vicente Martínez Trenco

Por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana:

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato

El Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento tiene su domicilio en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, sita en la calle Amadeo de Saboya 2, 46010 Valencia.

2. Cuerpo de Árbitros.

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del VI ASAC-CV de 12 de septiembre de 2017, el Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, por designación unánime de los miembros presentes de este Comité Paritario, estará compuesto por las personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo que seguidamente se relacionan:

Rafael Cerdá Ferrer
Carmen Collado Rosique
Gemma Fabregat Monfort
Pilar Fuentes Llopico
Enrique Gálvez Cortés
José María Goerlich Peset
José Martínez Esparza
Ana Mejías García
Isabel Merenciano Gil
Javier Molina Vega
David Montoya Medina
Gabriel A. Moratalla Más
Manuel Nogueira Izquierdo
José Luis Noguera Calatayud
Eusebio Ortiz Font
Silvia Parra Núñez
Carmen Pleite Broseta
Juan Manuel Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco
Nancy Sirvent Hernández

Cesan como componentes del cuerpo de árbitros: Carlos L. Alfonso Mellado, Ángel Blasco Pellicer, Román Ceballos Sancho, Concepción Collado Mateo, Luis Delgado de Molina Hernández, Jorge Eufrasio Requena González, Fernando Roncal Ena, José Ignacio Sacristán Enciso y Vicente Sampedro Guillamón, agradiéndoles la dedicación y los servicios prestados al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

I en prova de conformitat amb els acords adoptats, signen aquesta resolució al lloc i en la data indicats a l'encapçalament, i deleguen les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio A. Ruiz Granell, amb DNI 52730982, per a realitzar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació d'aquests acords.

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez
Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato
Ignacio A. Ruiz Granell

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio A. Ruiz Granell, con DNI 52730982, para realizar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

Daniel Patiño Miñana
Alfonso Arnedo Sánchez
Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Miguel Ángel Javaloyes del Río
Inmaculada García Pardo
Teresa Luengo Aguilar
Arturo J. Cerveró Duato
Ignacio A. Ruiz Granell

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 15 de novembre de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del cement, sobre el calendari laboral per a l'any 2019 (codi 80000535012002). [2018/11403]

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 24 de setembre de 2018 sobre el calendari laboral per a l'any 2019 en el Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del cement, signat per la comissió paritària, la qual està integrada, per part de la representació de l'empresa, per representants d'APECC, FEDCAM, ANEFHOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i per la representació dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CCOO PV i FICA-UGT PV i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i Funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 24 de novembre de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la comissió mixta paritària del conveni autonòmic del sector de derivats del cement de la Comunitat Valenciana

València, a les 13.00 hores del dia 24 de setembre de 2018, es reueixen en els locals de l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, situats al carrer Arquebisbe Fabián y Fero, 1, de València; prèviament citades, les representacions empresarials i sindicals legitimades per a aquest acte que s'assenyalen a continuació:

Representació empresarial

Per Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó:

Chelo Luján Ufanós
Marián Roselló Puchades
Ernesto Morell Pons
Rafael Company Bosch
María Lladró Ortí

Per APECC:

David Ruiz Sánchez
Ramón Arenós Ripollés

Per FEDCAM:

José Manuel Martínez Imbernon

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, sobre el calendario laboral para el año 2019 (código 80000535012002). [2018/11403]

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 24 de septiembre de 2018 sobre el calendario laboral para el año 2017 en el Convenio Colectivo autonómico de derivados del cemento, firmado por la comisión paritaria, estando integrada la misma, por parte de la representación de la empresa por representantes de APECC, FEDCAM, ANEFHOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, y por la representación de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CCOO PV y FICA-UGT PV y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 24 de noviembre de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la comisión mixta paritaria del convenio autonómico del sector de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana

En Valencia, siendo las 13.00 horas del día 24 de septiembre de 2018, se reúnen en los locales de la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fero, 1 de Valencia; previamente citadas, las representaciones empresariales y sindicales legitimadas para este acto que se relacionan a continuación:

Representación empresarial

Por Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón:

Chelo Luján Lozano
Marián Roselló Puchades
Ernesto Morell Pons
Rafael Company Bosch
María Lladró Ortí

Por APECC:

David Ruiz Sánchez
Ramón Arenós Ripollés

Por FEDCAM:

José Manuel Martínez Imbernon

Representació sindical

Per UGT-FICA PV:
Sebastián Melero García
Juan José Escrig Gil

Per CCOO Construcció i Serveis PV
José Manuel Pérez Martínez
José Escrivá Molio
Mariano Luján Novella
Pedro Almansa Sants
José Manuel Cabeza Gual

Elaborar el calendari laboral per a l'any 2019, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjudici del seu caràcter provisional a resultes de la jornada real per a 2019, que sorgirà de la negociació del conveni autonòmic de derivats del ciment que succeïsca l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableida de 1.736 hores l'any 2019, acorden:

Primer. Excepte pacte en contrari entre empresa i treballadors, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2019, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como no laborables se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Els festius treballats per excés de jornada es consideraran festius a nivell retributiu.

S'han computat per al seu càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2019:

Província d'Alacant:

18 març
18 d'abril
10 i 11 d'octubre
26, 27, 30 i 31 de desembre

El dia anterior o posterior laborable a una de les dues festes locals de cada localitat.

Província de Castelló:

18 març
10 i 11 d'octubre
23, 24, 26, 27, 30 i 31 de desembre

Província de València:

18 març
18 abril
21 de juny
10 i 11 octubre
23, 24, 26 i 27 de desembre

Segon. Es faculta María Lladró Ortí amb DNI núm. 79142175A, per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

I sense més assumptes que tractar, una vegada llegida la present acta i signada per un representant de cada organització, s'alça la sessió a les 12.00 hores del dia al principi indicat.

Per CCOO Construcció i Serveis PV

Per UGT-FICA-PV

Per ASSOCIACIÓ VALENCIANA D'EMPRESSES DE PREFABRICATS DE FORMIGÓ

Per APECC

Per FEDCAM

Representación sindical

Por UGT-FICA PV:
Sebastián Melero García
Juan José Escrig Gil

Por CCOO Construcción y Servicios PV
José Manuel Pérez Martínez
José Escrivá Molio
Mariano Luján Novella
Pedro Almansa Santos
José Manuel Cabeza Gual

Elaborar el calendario laboral para el año 2019, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter provisional a resultas de la jornada real para 2019, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2019, acuerdan:

Primer. Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2019, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros Convenios, se consideran como no laborables los siguientes días a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como no laborables se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Los festivos trabajados por exceso de jornada se considerarán festivos a nivel retributivo.

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2019:

Provincia de Alicante:

18 marzo
18 de abril
10 y 11 de octubre
26, 27, 30 y 31 de diciembre

El día anterior o posterior laborable a una de las dos fiestas locales de cada localidad.

Provincia de Castellón:

18 marzo
10 y 11 de octubre
23, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre

Provincia de Valencia:

18 marzo
18 abril
21 de junio
10 y 11 octubre
23, 24, 26 y 27 de diciembre

Segundo. Se faculta a María Lladró Ortí con DNI núm. 79142175A, para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Y sin más asuntos que tratar, una vez leída la presente Acta y firmada por un representante de cada Organización, se levanta la sesión siendo las 12.00 horas del día al principio indicado.

Por CCOO Construcción y Servicios PV

Por UGT-FICA-PV

Por ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EMPRESAS DE PREFABRICADOS DE HORMIGÓN

Por APECC

Por FEDCAM

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 28 de desembre de 2018, de la Direcció General de Treball i Benestar laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord de la comissió paritària del conveni col·lectiu de pirotècnia de la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial amb efectes des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2017 (codi número 80000325011997). [2019/316]

Vista l'acta d'acord de data quatre de novembre de 2018, de la comissió paritària del conveni col·lectiu de pirotècnia de la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial amb efectes des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2017, subscrit, d'una part per l'organització empresarial PIROVAL, i d'una altra, pels sindicats FICA-UGT i Indústria de CC.OO-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, conforme a les competències transferides segons el Reial decret 4105/82, de 129 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 28 de desembre de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

A València, 4 de novembre 2018

Reunida en el dia de hui a les dèsset hores, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana en la seu de PIROVAL, que els seus integrants apareixen relacionats al peu del present document, arriben als següents

ACORDS

Primer

Donant compliment a l'acordat en l'article 10 del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (Clau Conveni 80000325011997), la vigència del qual és de caràcter bianual (efectes econòmics des de l'1 de gener de 2016, fins al 31 de desembre de 2017). Una vegada constatat el mòdul de càlcul del percentatge de la clàusula d'actualització prevista en el citat article per a l'anualitat de 2017, es procedeix, a revisar les taules salarials de 2017, que experimenten un increment del 1,10 per cent respecte a les de l'anualitat de 2016.

Les retribucions definitives de l'any 2.017 apareixen reflectides en les taules que s'adjunten sota l'annex I.

Segon

El pagament de diferències salarials motivats per les taules adjuntes, s'abonarà als treballadors als dos mesos següents de la seu publicació del present acord en el DOGV.

Tercer

Romanen invariables les quanties fixades per a l'any 2017 i reflectides en l'annex III del text del conveni 2016/2017 (DOGV 19.10.2016), per la qual cosa concerneix els plusos de trets, així com l'import del

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo de pirotécnia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial con efectos desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 (código número 80000325011997). [2019/316]

Vista el acta de acuerdo de fecha cuatro de noviembre de 2018, de la comisión paritaria del convenio colectivo de pirotécnia de la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial con efectos desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, suscrito, de una parte por la organización empresarial PIROVAL, y de otra, por los sindicatos FICA-UGT e Industria de CC.OO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real decreto 4105/82, de 129 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 28 de diciembre de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

València, 4 de noviembre de 2018

Reunida en el día de hoy a las diecisiete horas, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotécnia de la Comunidad Valenciana en la sede de PIROVAL, cuyos integrantes aparecen relacionados al pie del presente documento, llegan a los siguientes

ACUERDOS

Primer

Dando cumplimiento a lo acordado en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Pirotécnia de la Comunidad Valenciana (Clave Convenio 80000325011997), cuya vigencia es de carácter bianual (efectos económicos desde el 1 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2017). Una vez constatado el módulo de cálculo del porcentaje de la cláusula de actualización prevista en el citado artículo para la anualidad de 2017 se procede, a revisar las tablas salariales de 2017, que experimentan un incremento del 1,10 por ciento con respecto a las de la anualidad de 2016.

Las retribuciones definitivas del año 2017 aparecen reflejadas en las tablas que se adjuntan bajo el anexo I.

Segundo

El pago de diferencias salariales motivados por las tablas adjuntas, se abonará a los trabajadores a los dos meses siguientes de su publicación del presente acuerdo en el DOGV.

Tercero

Permanecen invariables las cuantías fijadas para el año 2017 y reflejadas en el anexo III del texto del convenio 2016/2017 (DOGV 19.10.2016), por lo que concierne a los pluses de disparos, así como el

segur col·lectiu de l'article 38 i l'import del quilometratge de l'article 40 (trasllats).

Quart

Els compareixents faculten en aquest acte al lletrat Pedro Carceller Roda, perquè procedisca a les gestions telemàtiques pertinents davant l'autoritat laboral i obtindre el registre, depòsit i publicació del present acord pactat i quants tràmits siguen necessaris.

I no havent-hi més assumptes a tractar, havent-se adoptat el present acord per unanimitat dels membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, se subscriu en el lloc i data a dalt indicat.

Per PIROVAL

- Ivan Peñalver García
- José Rausell García
- Asesor: Pedro Carceller Roda

Per Indústria de CC.OO.PV

- José Vicente Garcés López

Per FICA-UGT

- Joaquín García Rodriguez
- Asesor: Ramón Fco. Morales Duato

TAULES SALARIALS ANY 2017 DEFINITIVES

Categoría	S. Base	P. Conveni	P. Perillositat* Abonable per dia treballat De dilluns a divendres
Encarregat Personal laboratori	46,43	3,78	13,77
Capataz	44,91	3,78	12,41
Ofic. 1 adm. Comercials Representants	36,19	3,78	10,73
Ofic. 2 adm. Vendedors Dependents	32,67	3,78	9,69
Auxiliar adm. Per. neteja	30,82	3,78	9,13
Oficial 1	36,19	3,78	10,73
Oficial 2	32,67	3,78	9,69
Oficial 3 Ajt. venedor Ajt. dependent	30,82	3,78	9,13
Ajudante	30,82	3,78	9,13
Peó	28,96	3,78	8,58
Xofer 1	36,19	3,78	10,73
Xofer 2	32,67	3,78	9,69

* El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despatxos de les quals es troben fora del recinte fabril.

Article 12. Plus xofer muntador

- Conductor 1a 17,03
- Conductor 2a 11,36

Article 15. Desplaçaments i dietes

- 1 menjar 18,64
- 2 menjars 31,47

importe del seguro colectivo del artículo 38 y el importe del kilometraje del artículo 40 (trasladados).

Cuarto

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, para que proceda a las gestiones telemáticas pertinentes ante la autoridad laboral y obtener el Registro, Depósito y Publicación del presente acuerdo pactado y cuantos trámites sean menester.

Y no habiendo más asuntos a tratar, habiéndose adoptado el presente acuerdo por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotécnia de la Comunidad Valenciana, se suscribe en el lugar y fecha arriba indicado.

Por PIROVAL

- Ivan Peñalver García
- José Rausell García
- Asesor: Pedro Carceller Roda

Por Industria de CC.OO.PV

- José Vicente Garcés López

Por FICA-UGT

- Joaquín García Rodriguez
- Asesor: Ramón Fco. Morales Duato

TABLAS SALARIALES AÑO 2017 DEFINITIVAS

Categoría	S. Base	P. Convenio	P. Peligrosidad* Abonable por día trabajado De lunes a viernes
Encargado Personal laboratorio	46,43	3,78	13,77
Capataz	44,91	3,78	12,41
Ofic. 1 adm. Comerciales Representantes	36,19	3,78	10,73
Ofic. 2 adm. Vendedores Dependientes	32,67	3,78	9,69
Auxiliar adm. Per. limpieza	30,82	3,78	9,13
Oficial 1	36,19	3,78	10,73
Oficial 2	32,67	3,78	9,69
Oficial 3 Ayte. vendedor Ayte. dependiente	30,82	3,78	9,13
Ayudante	30,82	3,78	9,13
Peón	28,96	3,78	8,58
Chófer 1	36,19	3,78	10,73
Chófer 2	32,67	3,78	9,69

* El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

Artículo 12. Plus chófer montador

- Conductor 1ª 17,03
- Conductor 2ª 11,36

Artículo 15. Desplazamientos y dietas

- 1 comida 18,64
- 2 comidas 31,47

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 7 de febrer de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de constitució i composició de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021. (Codi 80100135012018). [2019/1237]

Vist el text de l'Acta de la reunió celebrada el passat 4 de setembre de 2018, pel qual s'acorda la constitució de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021, acord firmat, d'una part, pels representants de l'empresa i, d'una altra, per la representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els articles 2 i 8 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'accord.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de febrer de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA REUNIÓ PER A LA CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI D'EMPLEATS I EMPLEADES DE FINQUES URBANES DE LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ

València, 4 de setembre de 2018

Reunits, en la seu del Col·legi d'Administradors de Finques de València i Castelló, siti a València, plaça del Crespins, 3, baixos:

D'una part: en representació de l'Associació de Propietaris i Comunitats de Propietaris de les Províncies de València i Castelló:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Antonio Ortúñoz Ricart de València

Remedios Vilanova Brotóns de València.

August Cambrils Pardo, en qualitat d'assessor de l'Associació.

D'una altra part,

Antonio Inarejos Verdejo en representació de CCOO.

Vicente Martínez Trenco i Encarna Vila Bataller en representació de UGT.

Marco Antonio Llerena Caridad i José Guerrero Jiménez, en representació d'Intersindical

Orde del dia

El punt a tractar previst és la constitució d'una comissió paritària com a òrgan mixt d'arbitratge, conciliació, interpretació, revisió, mediació i vigilància, del Conveni empleats/des de finques urbanes de les províncies de València i Castelló, tot això d'acord amb el que estableix l'article 6 del conveni.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de constitución y composición de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. (Código 80100135012018). [2019/1237]

Visto el texto del acta de la reunión celebrada el pasado 4 de septiembre de 2018, por el que se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, acuerdo firmado, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de febrero de 2019.– El Subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE EMPLEADOS/AS DE FINCAS URBANAS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

València, 4 de septiembre de 2018

Reunidos, en la sede del Colegio de administradores de fincas de Valencia y Castellón, sito en València, plaza del Crespins, 3, bajo:

De una parte: en representación de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Antonio Ortúñoz Ricart de Valencia

Remedios Vilanueva Brotóns de Valencia.

Augusto Cambrils Pardo, en calidad de asesor de la Asociación.

De otra parte,

Antonio Inarejos Verdejo en representación de CCOO.

Vicente Martínez Trenco y Encarna Vila Bataller en representación de UGT.

Marco Antonio Llerena Caridad y José Guerrero Jiménez, en representación de Intersindical

Orden del día

El punto a tratar previsto es la constitución de una comisión paritaria como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, revisión, mediación y vigilancia, del Convenio empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del convenio.

Finalment estant tots els presents conformes amb el que manifesta:

Acorden

1. Procedir en aquest acte a la constitució d'una comissió paritaria del Conveni d'empleats/des de finques urbanes per a les províncies de València i Castelló, integrada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial amb els seus respectius substituts.

2. La següent composició de la Comissió Paritaria:

Per part de l'Associació de Propietaris i Comunitats de Propietaris de les Províncies de València i Castelló:

Titulars:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Remedios Vilanova Brotóns de València.

August Cambrils Pardo, en qualitat d'Assessor de l'Associació.

Suplent:

Antonio Ortúñoz Ricart de València

Per part dels sindicats

– Representants de CCOO

Titulars: Antonio Inarejos Verdejo

Suplent: Pedro Medina

– Representants de UGT

Titulars: Vicente Martínez Trenco

Suplent: Encarna Vila Bataller

– Representants d'INTERSINDICAL

Titulars: José Guerrero Jiménez

Suplent: Marco Antonio Llerena Caridad

En prova de conformitat amb el que antecedeix, ambdues parts subscriuen la present acta per quintuplicat en el lloc i la data indicats en l'encapçalament.

Finalmente estando todos los presentes conformes con lo manifestado:

Acuerdan

1. Proceder en este acto a la constitución de una comisión paritaria del Convenio de empleados/as de fincas urbanas para las provincias de Valencia y Castellón, integrada por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial con sus respectivos sustitutos.

2. La siguiente composición de la Comisión Paritaria:

Por parte de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Titulares:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Remedios Villanueva Brotóns de València.

Augusto Cambrils Pardo, en calidad de Asesor de la Asociación.

Suplente:

Antonio Ortúñoz Ricart de Valencia

Por parte de los sindicatos

– Representantes de CCOO

Titulares: Antonio Inarejos Verdejo

Suplente: Pedro Medina

– Representantes de UGT

Titulares: Vicente Martínez Trenco

Suplente: Encarna Vila Bataller

– Representantes de INTERSINDICAL

Titulares: José Guerrero Jiménez

Suplente: Marco Antonio Llerena Caridad

En prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente acta por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 7 de febrer de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de constitució i composició de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021. (Codi 80100135012018). [2019/1237]

Vist el text de l'Acta de la reunió celebrada el passat 4 de setembre de 2018, pel qual s'acorda la constitució de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021, acord firmat, d'una part, pels representants de l'empresa i, d'una altra, per la representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els articles 2 i 8 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'accord.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de febrer de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA REUNIÓ PER A LA CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI D'EMPLEATS I EMPLEADES DE FINQUES URBANES DE LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ

València, 4 de setembre de 2018

Reunits, en la seu del Col·legi d'Administradors de Finques de València i Castelló, siti a València, plaça del Crespins, 3, baixos:

D'una part: en representació de l'Associació de Propietaris i Comunitats de Propietaris de les Províncies de València i Castelló:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Antonio Ortúñoz Ricart de València

Remedios Vilanova Brotóns de València.

August Cambrils Pardo, en qualitat d'assessor de l'Associació.

D'una altra part,

Antonio Inarejos Verdejo en representació de CCOO.

Vicente Martínez Trenco i Encarna Vila Bataller en representació de UGT.

Marco Antonio Llerena Caridad i José Guerrero Jiménez, en representació d'Intersindical

Orde del dia

El punt a tractar previst és la constitució d'una comissió paritària com a òrgan mixt d'arbitratge, conciliació, interpretació, revisió, mediació i vigilància, del Conveni empleats/des de finques urbanes de les províncies de València i Castelló, tot això d'acord amb el que estableix l'article 6 del conveni.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de constitución y composición de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. (Código 80100135012018). [2019/1237]

Visto el texto del acta de la reunión celebrada el pasado 4 de septiembre de 2018, por el que se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, acuerdo firmado, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de febrero de 2019.– El Subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE EMPLEADOS/AS DE FINCAS URBANAS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

València, 4 de septiembre de 2018

Reunidos, en la sede del Colegio de administradores de fincas de Valencia y Castellón, sito en València, plaza del Crespins, 3, bajo:

De una parte: en representación de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Antonio Ortúñoz Ricart de Valencia

Remedios Vilanueva Brotóns de Valencia.

Augusto Cambrils Pardo, en calidad de asesor de la Asociación.

De otra parte,

Antonio Inarejos Verdejo en representación de CCOO.

Vicente Martínez Trenco y Encarna Vila Bataller en representación de UGT.

Marco Antonio Llerena Caridad y José Guerrero Jiménez, en representación de Intersindical

Orden del día

El punto a tratar previsto es la constitución de una comisión paritaria como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, revisión, mediación y vigilancia, del Convenio empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del convenio.

Finalment estant tots els presents conformes amb el que manifesta:

Acorden

1. Procedir en aquest acte a la constitució d'una comissió paritaria del Conveni d'empleats/des de finques urbanes per a les províncies de València i Castelló, integrada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial amb els seus respectius substituts.

2. La següent composició de la Comissió Paritaria:

Per part de l'Associació de Propietaris i Comunitats de Propietaris de les Províncies de València i Castelló:

Titulars:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Remedios Vilanova Brotóns de València.

August Cambrils Pardo, en qualitat d'Assessor de l'Associació.

Suplent:

Antonio Ortúñoz Ricart de València

Per part dels sindicats

– Representants de CCOO

Titulars: Antonio Inarejos Verdejo

Suplent: Pedro Medina

– Representants de UGT

Titulars: Vicente Martínez Trenco

Suplent: Encarna Vila Bataller

– Representants d'INTERSINDICAL

Titulars: José Guerrero Jiménez

Suplent: Marco Antonio Llerena Caridad

En prova de conformitat amb el que antecedeix, ambdues parts subscriuen la present acta per quintuplicat en el lloc i la data indicats en l'encapçalament.

Finalmente estando todos los presentes conformes con lo manifestado:

Acuerdan

1. Proceder en este acto a la constitución de una comisión paritaria del Convenio de empleados/as de fincas urbanas para las provincias de Valencia y Castellón, integrada por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial con sus respectivos sustitutos.

2. La siguiente composición de la Comisión Paritaria:

Por parte de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Titulares:

Ignacio Román Pascual de Gandia

Remedios Villanueva Brotóns de València.

Augusto Cambrils Pardo, en calidad de Asesor de la Asociación.

Suplente:

Antonio Ortúñoz Ricart de Valencia

Por parte de los sindicatos

– Representantes de CCOO

Titulares: Antonio Inarejos Verdejo

Suplente: Pedro Medina

– Representantes de UGT

Titulares: Vicente Martínez Trenco

Suplente: Encarna Vila Bataller

– Representantes de INTERSINDICAL

Titulares: José Guerrero Jiménez

Suplente: Marco Antonio Llerena Caridad

En prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente acta por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 21 de juliol de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana (codi 80000535012002). [2014/7525]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de l'APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó; i de part dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CCOO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de juliol de 2014.– El general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DEL SECTOR DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA PER ALS ANYS 2013-2016

CAPÍTOL PRELIMINAR *Parts Signatàries*

Les parts firmants del present conveni autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València), d'una part, Metall, Construcció i Afins, Federació PV de la UGT (MCA-UGT.PV) i la Federació de Construcció, Fusta i Afins de CCOO (FECOMA-CCOO-PV), com a representació sindical, i d'una altra part l'Associació Nacional de Fabricants de Formigó Preparat (ANEFHOP), l'Associació Provincial d'Empreses de la Construcció de Castelló (APECC), la Federació Empresarial de Derivats del Ciment i Materials de Construcció (FEDCAM), i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó com a representació empresarial.

Ambdós parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

CAPÍTOL I *Estructura i àmbits de negociació*

Article 1. Estructura de la negociació col·lectiva

L'estructura de la negociació col·lectiva, en l'àmbit del sector, queda definida de conformitat amb els criteris següents:

1r. Conveni col·lectiu general: El seu contingut fa referència a la regulació de les condicions generals de treball a aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència que el mateix conveni estableix.

2n. Convenis col·lectius d'àmbit inferior:

2.1. Convenis col·lectius provincials i, si és el cas, de comunitat autònoma.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (código 80000535012002). [2014/7525]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CC.OO.PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de julio de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LOS AÑOS 2013-2016

CAPÍTULO PRELIMINAR *Partes signatarias*

Las partes firmantes del presente Convenio Autonómico, (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia) de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación PV de la UGT, (MCA-UGT.PV) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.PV), como representación sindical, y de otra parte la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación Empresarial de Derivados del Cemento y Materiales de Construcción (FEDCAM), y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I *Estructura y ámbitos de negociación*

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1º. Convenio colectivo general: Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2º. Convenios colectivos de ámbito inferior:

2.1. Convenios colectivos provinciales, y, en su caso, de comunidad autónoma

Són aquells convenis que tenen per objecte desenrotllar les matèries pròpies del seu àmbit de negociació, amb les limitacions i fixació de competències que s'establixen en l'article 3.

2.2. Convenis d'empresa:

Són aquells convenis subscrits entre l'empresa i els comités d'empresa, delegats de personal o, si és el cas, seccions sindicals que tenen per objecte desenrotllar l'aplicació en les empreses de les matèries reservades al seu àmbit, d'acord amb el que estableix l'article 2.

Article 2. Atribució de competències segons els àmbits de negociació

A. Es reseren al conveni general les matèries de negociació col·lectiva, previstes en l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, i que a continuació s'especifiquen:

- Contractació laboral i les seues modalitats.
- Períodes de prova.
- Clasificació professional i grups professionals.
- Mobilitat geogràfica.
- Règim disciplinari.
- Seguretat i salut laboral.

Les parts firmants del conveni general han constatat l'alt nivell d'eficàcia i els resultats favorables en l'estabilitat i millora de les relacions contractuales entre les parts i sectors afectats per l'àmbit d'aplicació del conveni com a conseqüència de la regulació de les seues relacions a l'emparrat dels continguts desenrotllats sobre les matèries que s'indiquen a continuació.

Tenint açò present i assumint les previsions contingudes en l'article 83.2 de l'ET, en relació amb les matèries no previstes en el primer paràgraf d'aquest article, les parts firmants d'aquest acorden reservar al conveni general les matèries següents:

- Mobilitat funcional.
- Estructura salarial.
- Formació professional.
- Jornada.
- Comissió paritària estatal.
- Permisos, llicències i règim d'excedències.
- Representació col·lectiva.
- Ordenació i organització del treball.
- Suspensió temporal dels contractes.
- Prestacions complementàries a les de la Seguretat Social.

B. S'acorda reservar per a la negociació col·lectiva en convenis provincials o autonòmics, si és el cas, les matèries següents:

- Procediments voluntaris extrajudiciales de solució de conflictes.

– Taules salarials autonòmiques i provincials, així com les seues revisions per aplicació dels acords aconseguitos en el si del conveni general.

– Calendari laboral anual per adaptació de la jornada pactada en el conveni general.

- Comissió paritària del conveni corresponent.

C. S'acorda reservar per a la negociació col·lectiva en l'àmbit d'empresa les matèries següents:

– Quantia del salari base i complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

– Abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

- Adaptació a l'empresa del calendari anual.

– Horari i la distribució del temps de treball, règim de treball a torns i la planificació de vacacions, tot això atenent la jornada màxima anual pactada en el conveni general.

- Mobilitat funcional en la seua adaptació a l'empresa.

- Clasificació professional en la seua adaptació a l'empresa.

– Adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribuïxen als convenis d'empresa.

– Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral familiar i personal.

Article 3. Vigència dels convenis d'àmbit inferior

Els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València van finalitzar la seua vigència una vegada subscrit el Conveni Autonòmic de Derivats del Cement de la Comunitat Valenciana publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* número 5882, de 28 d'octubre de 2008.

Son aquellos convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el artículo 3.

2.2. Convenios de empresa:

Son aquellos convenios suscritos entre la empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito, conforme a lo establecido en el artículo 2.

Artículo 2. Atribución de competencias según los ámbitos de negociación

A. Se reservan al convenio general las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del ET, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades.
- Períodos de prueba
- Clasificación profesional y grupos profesionales.
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario
- Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del convenio general, han constatado el alto nivel de eficacia y favorables resultados en la estabilidad y mejora de las relaciones contractuales entre las partes y sectores afectados por el ámbito de aplicación del Convenio como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos desarrollados sobre las materias que a continuación se relacionan.

Teniendo esto presente, y asumiendo las previsiones contenidas en el artículo 83.2 del ET, en relación con las materias no contempladas en el primer párrafo de este artículo, las partes firmantes del mismo acuerdan reservar al convenio general las siguientes materias:

- Movilidad funcional
- Estructura salarial
- Formación profesional
- Jornada
- Comisión paritaria estatal
- Permisos, licencias y régimen de excedencias
- Representación colectiva
- Ordenación y organización del trabajo
- Suspensión temporal de los contratos
- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

B. Se acuerda reservar para la negociación colectiva en convenios provinciales o autonómicos, en su caso, las materias siguientes:

– Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos.

– Tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general.

– Calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el convenio general.

- Comisión paritaria del convenio correspondiente

C. Se acuerda reservar para la negociación colectiva en el ámbito de empresa las materias siguientes:

– Quantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

– Abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- Adaptación a la empresa del calendario anual.

– Horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones, todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el convenio general.

- Movilidad funcional, en su adaptación a la empresa.

- Clasificación profesional, en su adaptación a la empresa.

– Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

– Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral familiar y personal.

Artículo 3. Vigencia de los convenios de ámbito inferior

Los convenios provinciales de Alicante, Castellón y Valencia finalizaron su vigencia una vez suscrito el Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV número 5882, de 28 de octubre de 2008.

Article 4. Concurrencia de convenis

De conformitat amb el que disposa l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors i les atribucions de competència previstes en l'article 2 d'este conveni autonòmic, l'aplicació en els supòsits de concurrencia entre convenis de distint àmbit es resoldrà tenint en compte els principis següents:

A. Principi de jerarquia

1. La concurrencia entre convenis de diferent àmbit es resoldrà amb sujecció a allò que s'ha acordat en els d'àmbit estatal.

2. No obstant el pactat en l'apartat anterior, es respectaran les normes de dret necessari que, respecte d'això, estiguin establides en la legislació vigent en cada moment.

B. Principi de seguretat i coherència

1. Les parts signàries del conveni general, durant la seua vigència, i fent ús dels seus drets fonamentals d'associació i llibertat sindical i perquè els acords aconseguits produïsquen conseqüències jurídiques per als seus representats federats i confederats, es van obligar respecte d'estes i de quantes organitzacions integren i representen, a no promoure, negociar, ni concloure, convenis col·lectius provincials o de comunitat autònoma que continguen o regulen matèries reservades per aquell a l'àmbit general estatal o que, d'alguna manera, s'hi oponen o contradiquen les seues prescripcions. Serà nul qualsevol pacte contingut en convenis d'àmbit inferior que contravinda el que preveu el conveni general i corresponga a matèries la competència de les quals estiga atribuïda exclusivament a este.

2. Així mateix, conseqüents amb el compromís pactat en l'apartat anterior, eixes mateixes parts i respecte de les mateixes representacions, a fi de garantir el principi constitucional de seguretat jurídica, renuncien expressament a l'exercici del dret reconegut en el paràgraf tercer de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, d'affectar en àmbits territorials inferiors els pactes del conveni general i durant el període de vigència pactat, comprometent-se, per tant, a no alterar-los.

C. Principi de territorialitat

Serà aplicable este conveni autonòmic, en el lloc de prestació efectiva dels serveis, sense perjuï dels supòsits previstos en l'article 3.3. del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

D. Principi de complementariedad

De conformitat amb l'article 83.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les organitzacions firmants reconeixen el principi de complementariedad del conveni general del sector respecte dels d'àmbit inferior.

CAPÍTOL II Àmbits d'aplicació i vigència

Article 5. Eficàcia i abast obligacional

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, segons el que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions firmants, el present conveni obligarà a totes les associacions, entitats, empreses i treballadors compresos dins dels seus àmbits funcionals, personal i territorial.

Article 6. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, integrada per les províncies d'Alacant, Castelló i València, sense perjuï del que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. Àmbit funcional

Les indústries dedicades a la fabricació d'articles derivats del cement, la seua manipulació i muntatge que s'indica a continuació:

– Fabricació de formigons preparats i morters per al seu subministrament a les obres.

– Fabricació de productes en fibrociment, com ara plaques, tubs, accessoris i la resta d'elements.

Artículo 4. Concurrencia de convenios

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en el artículo 2 de este convenio autonómico, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

A. Principio de jerarquía

1. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal.

2. No obstante lo pactado en el apartado anterior, se respetarán las normas de derecho necesario que a este respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento.

B. Principio de seguridad y coherencia

1. Las partes signatarias del convenio general, durante su vigencia, y haciendo uso de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical y para que los acuerdos alcanzados produzcan consecuencias jurídicas para sus representados federados y confederados, se obligaron respecto de ellas mismas y de cuantas organizaciones integran y representan, a no promover, negociar, ni concluir, convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma que contengan o regulen materias reservadas por aquel al ámbito general estatal, o que, de alguna manera, se opongan al mismo, o contradigan sus prescripciones. Será nulo cualquier pacto contenido en convenios de ámbito inferior que contravenga lo previsto en el Convenio General y corresponda a materias cuya competencia esté atribuida exclusivamente al mismo.

2. Asimismo, consecuentes con el compromiso pactado en el apartado anterior, esas mismas partes y respecto de iguales representaciones, con objeto de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica, renuncian expresamente al ejercicio del derecho reconocido en el párrafo tercero del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de afectar en ámbitos territoriales inferiores a los pactos del convenio general y durante el periodo de vigencia pactado, comprometiéndose, por tanto, a no alterarlos.

C. Principio de territorialidad

Será de aplicación este convenio autonómico, en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D. Principio de complementariedad

De conformidad con el artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior.

CAPÍTULO II Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 5. Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

Artículo 6. Ámbito territorial

El presente convenio autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Valenciana, comprendida por las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Ámbito funcional

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

– Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

– Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

– Fabricació d'articles i elements en formigons i morters en massa, armats, postesats o pretesats, així com articles en cel·lulosa-ciment i tosca-ciment, com ara llambordes, taulells, blocs, rastells, revoltors, depòsits, formigó arquitectònic, lloses, emmotllaments, pedra artificial, pals, teules, tubs, bigues i altres elements estructurals, etc.

– Les activitats complementàries a les relacionades, així com la comercialització i distribució dels productes anteriorment referits.

Article 8. Àmbit personal

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni la totalitat de les empreses i treballadors l'activitat dels quals quede compresa dins de l'àmbit funcional descrit en el precedent article 7. S'exceptua de la seua aplicació als que queden inclosos en els diferents apartats del punt 3 de l'art. 1r de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de quatre anys, a comptar de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de l'any 2016.

No obstant això, i per tal d'evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas es produiria, una vegada acabada la seu vigència inicial o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuàr regint, en la seu totalitat, el contingut normatiu fins que siga substituït per un altre.

Article 10. Àmbit material

El present conveni regula les condicions generals de treball amb l'abast previst en els articles precedents i comprén i desenrotlla les matèries contemplades per a la seu negociació en l'article 2 del present conveni.

Article 11. Denúncia i pròrroga

S'entén prorrogat per successius períodes d'un any, llevat que alguna de les parts signatàries ho denuncie a l'altra, amb una antelació mínima de tres mesos abans del seu venciment o del de qualsevol de les seues pròrrogues.

La part que formule la denúncia haurà d'acompanyar una proposta concreta sobre els punts i contingut que comprengue la revisió sol·licitada. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà còpia, als efectes de registre, a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social o l'organisme de la comunitat autònoma que el substituïsca.

Les parts firmants del present conveni autonòmic assumixen el compromís d'iniciar la negociació de la proposta i contingut de la revisió sol·licitada en el termini màxim d'un mes des que es formule la denúncia.

Article 12. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, qualsevol que siga la seu naturalesa i contingut, constituiran un conjunt unitari indivisible, acceptant-se per les parts que el subscriuen que les obligacions que recíprocament contrauen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquirixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual sense que, per tant, els pactes que es formalitzen puguen ser interpretats o aplicats de forma aïllada i amb independència dels altres.

En el cas que la jurisdicció competent, fent ús de les seues facultats, anul·lara o invalidara algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si només la resta del text aprovat, o bé si és necessària una nova i total o parcial renegociació d'este; si es donara tal supòsit, les parts signatàries d'este conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat, però si en el termini de 90 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguiren un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seu totalitat. Si es produïra la situació de nul·litat i, mentres dure esta, les parts es regiran pel que estableix el VI Conveni General de Derivats del Cement.

– Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

– Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 8. Ámbito personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 7. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2016.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 10. Ámbito material

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias contempladas para su negociación en el artículo 2 del presente convenio.

Artículo 11. Denuncia y prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Treball, Cooperativisme i Economia Social u organismo de la comunidad autónoma que le sustituya.

Las partes firmantes del presente convenio autonómico asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anul·lara o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el VI Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTOL III *Comissió paritaria*

Article 13. Comissió paritaria d'interpretació

Es constitueix la Comissió Mixta Paritaria d'interpretació del present conveni.

Seran vocals d'esta huit representants per cada una de les parts, social i empresarial intervinguts, designats en la forma que decidisquen les respectives organitzacions i preferentment d'entre els membres components de la Comissió Negociadora d'este conveni.

Hi actuarà com a secretari la persona que designe la comissió.

Els acords de la comissió, perquè siguin vàlids, requeriran la presència, directa o per representació, d'almenys quatre membres de cada una de les parts empresarial i social i s'adoptaran sempre per la majoria absoluta de la totalitat dels components de la comissió. Els acords que s'adopten per la Comissió Paritaria tindran la mateixa eficàcia que la norma pactada interpretada.

En cas de no aconseguir-se cap acord, les parts es comprometen a intentar una mediació prèvia i, en el cas que no produísca efecte, se sotmetrà la controvèrsia a l'arbitratge, d'acord amb els termes que es desenrotllen en el capítol XVI del conveni.

Article 14. Funcions i procediment de la comissió paritaria d'interpretació

1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mitjançar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'acord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, que puguen suscitar-se en l'aplicació del present conveni. En cas de conflicte col·lectiu, les parts es comprometen a sol·licitar la intervenció de la comissió paritaria amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials desenrotllats en el capítol XVI del conveni, així com davant de l'òrgan judicial competent.

c) Vigilància i seguiment del compliment del que pacta.

d) Elaboració del registre de mediadors i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudiciales de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris fixats en l'annex I.

f) Adaptació del conveni durant la seua vigència.

g) Quantes altres funcions tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguin establecides en el seu text.

2. Com a tràmit, que serà previ i preceptiu a tota actuació jurisdiccional, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a informar la Comissió Mixta Paritaria dels dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'este, sempre que siguin de la seua competència, d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, a fi que per mitjà de la seua intervenció es resolga el problema plantejat o, si això no fóra possible, n'emeta dictamen. El dit tràmit previ s'entendrà complit en el cas que haguera transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés resolució o dictamen. Quan es tracte de resoldre assumptes relacionats amb el capítol V, si no s'arriba a cap acord, s'informarà degudament i es remetrà per al seu estudi i dictamen a la Comissió Paritaria Estatal, entre les competències de la qual es troba resoldre els assumptes plantejats sobre classificació professional.

3. Quan una part desitge utilitzar algun dels supòsits previstos en els apartats *a*, *b* i *d* del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar als membres de la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions firmants d'este, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contindrà com a mínim:

a) Exposició del problema o conflicte.

b) Argumentació.

c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritaria, una vegada rebut l'escripto-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinente, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no fóra possible, emetre l'oportú dictamen. Transcorregut el dit termini sense haver-se produït cap resolució ni dictamen, quedará oberta la via jurisdiccional competent.

CAPÍTULO III *Comisión paritaria*

Artículo 13. Comisión paritaria de interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la misma ocho representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Actuará como secretario la persona que designe la Comisión

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el capítulo XVI del Convenio.

Artículo 14. Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios fijados en el anexo I

f) Adaptación del convenio durante su vigencia.

g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen. Cuando se trate de resolver asuntos relacionados con el capítulo V, si no se llega a ningún acuerdo, se informará debidamente y se remitirá para su estudio y dictamen a la Comisión Paritaria Estatal entre cuyas competencias se encuentra la de resolver los asuntos planteados sobre clasificación profesional.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados *a*, *b* y *d* del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpto, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir 5 dies hàbils.

6. En tot cas, les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació en l'Avinguda d'Alcoi núm. 3, entresòl B, d'Alacant.

CAPÍTOL IV *Contractació*

Article 15. Forma del contracte

L'admissió de treballadors en les empreses es realitzarà com a norma general a través de contracte escrit.

El contracte de treball escrit haurà de formalitzar-se abans del començament de la prestació de serveis. Es farà constar en tots els contractes de treball el contingut general de les condicions que es pacten i el grup professional en què queda enquadrat el treballador i, en tot cas, el contingut mínim del contracte. Es considera com a contingut mínim del contracte la fixació en este de la identificació completa de les parts contractants, la localització geogràfica i denominació, si és el cas, del centre de treball a què queda adscrit el treballador, el domicili de la seu social de l'empresa, el grup professional en què quede adscrit el treballador, la retribució total anual inicialment pactada i l'expressió literal del conveni col·lectiu aplicable.

Article 16. Període de prova. Temps màxim

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que en cap cas excedirà de:

Grup 1	6 mesos
Grups 2 i 3	3 mesos
Grup 4	2 mesos
Grups 5, 6 i 7	1 mes
Grup 8	15 dies naturals

Article 17. Període de prova. Desenrotllament

1r. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al grup professional al qual haja sigut assignat, com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tinga dret a cap indemnització, havent de comunicar el desistiment per escrit.

2n. Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes computant-se el temps de serveis prestats als efectes d'antiguitat.

3r. La situació d'IT derivada d'accident de treball que afecte el treballador durant el període de prova interromprà el càlcul d'este. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afecten el treballador durant el període de prova interrompran el càlcul d'este, sempre que es produïsca un acord entre ambdós parts.

Article 18. Modalitats de contractació

Les empreses afectades pel present conveni podran subscriure qualsevol tipus de contracte de treball, la modalitat del qual estiga prevista en la legislació vigent o en el present conveni col·lectiu.

Article 19. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treballador fix de plantilla el que es concerte entre una empresa i un treballador per a la prestació laboral durant un temps indefinit, o que per imperatiu legal o decisió judicial comporte eixa condició.

Article 20. Contracte a temps parcial

1r. El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan, omplir en els termes que preveu l'article 15 del present conveni col·lectiu autonòmic, s'haja acordat a més la prestació de serveis durant

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la avenida de Alcoy, número 3, entresuelo B, de Alicante.

CAPÍTULO IV *Contratación*

Artículo 15. Forma del contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Artículo 16. Período de prueba. Tiempo máximo

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1	6 meses
Grupos 2 y 3	3 meses
Grupo 4	2 meses
Grupos 5, 6 y 7	1 mes
Grupo 8	15 días naturales

Artículo 17. Período de prueba. Desarrollo

1º. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, profesional al que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

2º. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

3º. La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Modalidades de contratación

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Artículo 19. Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición..

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio colectivo autonómico, se haya acordado además la

un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la duració de la jornada diària, setmanal, mensual o anual corresponent.

2n. Així mateix, hauran de constar expressament en el contracte de treball, o l'acord posterior, les hores complementàries que les parts convinguen realizar.

3r. En les altres qüestions i matèries relacionades amb el contracte de treball a temps parcial caldrà ajustar-se a les que amb caràcter general es fixen en la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 21. Contractes en pràctiques i de formació

Contracte en pràctiques

Els salariis reguladors d'esta modalitat contractual, en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadro de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

Contracte formatiu

El contracte per a la formació que realitzen les empreses compreses dins de l'àmbit funcional del present conveni tindrà per objecte la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. Dita treballadora, d'acord amb el que preveu l'article 11.2.a en relació amb l'article 11.1, de l'Estatut dels Treballadors, haurà de no tindre la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerit per a concertar un contracte en pràctiques. El contingut del contracte, igual que les seues possibles pròrrogues, haurà de formalitzar-se per escrit i figurarà en este, de manera clar, l'ofici o lloc de treball objecte de la formació. En cap cas es podrà realitzar este tipus de contracte en aquelles activitats en què concorreguen circumstàncies de tipus tòxiques, penoses, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries. L'edat del treballador amb un contracte d'estes característiques no podrà ser inferior a 16 anys ni superior als 25 anys. Este límit no serà aplicable quan el contracte es concerte amb persones amb discapacitat. No obstant això, segons el que preveu la DT 9a de la Llei 3/2012, fins que la taxa de desocupació al nostre país se situe per davall del quinze per cent, podran realitzar-se contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys, sense que s'aplique el límit màxim d'edat establít en el present article.

A) La duració màxima serà de tres anys, ja siguen alterns o continuats, amb una o unes quantes empreses dins de l'àmbit funcional del sector del present conveni.

B) No es podran realitzar contractes de duració inferior a sis mesos, podent prorrogar-se fins a dos vegades per períodes com a mínim de sis mesos i sense que la duració màxima excedísca de tres anys.

C) Este tipus de contracte es realitzarà a temps complet. El 15 % del total de la jornada es dedicarà a formació teòrica. Figuraran en el contracte les hores i dies dedicats a la formació, concretant expressament la seua distribució horària. Així mateix, s'especificarà el centre formatiu, si és el cas, encarregat de l'ensenyança teòrica. L'ensenyança teòrica haurà de ser simultània i alternant activitat laboral retribuïda amb activitat formativa. En el contracte haurà de figurar el nom i categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor haurà de velar per l'adequada formació del treballador en formació, així com de tots els riscos professionals. El treball efectiu que preste el treballador en l'empresa haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte. El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú i ordinari quan l'empresari incomplísca en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica.

D) Els salariis reguladors de la dita modalitat contractual en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadro de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni. En qualsevol dels casos, el salari no podrà ser inferior al 100 % del Salari Mínim Interprofessional establegit per a cada edat, en la quantia corresponent al treball efectiu del contracte. En el cas de cessament en l'empresa, s'entregarà al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica adquirides en què constarà la duració d'esta.

E) Els treballadors en formació percebren el 100 % del complement no salarial, amb independència del temps dedicat a formació teòrica.

prestació de serveis durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

2º. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar,

3º. En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 21. Contratos en prácticas y de formación

Contrato en prácticas:

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual, en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

Contrato formativo

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 11.2.a en relación con el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, deberá carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación. En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias. La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 25 años. Este límite no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. No obstante, según lo previsto en la DT 9ª de la Ley 3/2012, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento, podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el presente artículo.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Figurarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación, concretando expresamente su distribución horaria. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica deberá ser simultánea y alternando actividad laboral retribuida con actividad formativa. En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato. El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los Anexos de este Convenio. En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 % del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato. En el caso de ceso en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100 % del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Article 22. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servei determinat i contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes

1. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servici determinat

A) Segons el que disposa l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, únicament, les següents activitats del sector:

a) Fabricació i subministrament de formigó a una obra determinada.

b) Els treballs de manteniment, obres o avaries estructurals i, per tant, no habituals.

c) Aquella comanda o fabricació per al subministrament a una obra prou identificada i indeterminada en la seua finalització que, per les seues característiques diferents de les comandes o fabricacions habituals, supose una alteració transcendent respecte al ritme o programes normals de producció.

B) Contingut i règim jurídic:

– En els contractes de treball que es realitzen davall esta modalitat haurà d'indicar-se amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment l'obra o servici que en constitueix l'objecte.

– La duració del contracte serà la del temps exigit per a la realització de l'obra o servici. La utilització d'esta modalitat contractual requerirà, en tot cas, la confecció d'una còpia bàsica del contracte, que a més del contingut que les còpies bàsiques del contracte han de reunir amb caràcter general, expressaran, necessàriament: la causa objecte del contracte, les condicions de treball previstes en este, l'especificació del nombre de treballadors que es preveja que han d'intervenir en l'obra o servici, el grup assignat al treballador i la duració estimada de l'obra o servici. De la dita còpia bàsica es donarà trasllat, dins dels terminis legals, als representants dels treballadors. Els contractes per obra o servici determinat es presumiran subscriptos per temps indefinit quan en s'hi reflectisca de manera inexacta o imprecisa la identificació i objecte d'estos i resulte, per això, pràcticament impossible la comprovació o verificació del seu compliment

2. Contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

a) D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, la duració màxima dels contractes eventuales per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de dotze mesos dins d'un període màxim de díhuit mesos.

b) S'expressarà en els esmentats contractes, amb la precisió i claredat necessàries, la causa sustentadora i generadora de la contractació.

Article 23. Disposicions comunes als contractes de duració determinada

1. Serà preceptiu comunicar per escrit al treballador el preavís de cessament per finalització de qualsevol modalitat de contracte de duració determinada. El dit preavís es realitzarà amb una antelació de, com a mínim, set dies per a aquells contractes que tinguen una duració no superior a trenta dies naturals i de quinze dies si la duració del contracte és superior al termini. L'empresari podrà substituir este preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos, calculats sobre les taules de conveni, sense perjuí de la notificació escrita del cessament. L'esmentada indemnització haurà d'incloure's en el rebut de salari amb la liquidació corresponent al cessament.

2. A la finalització dels contractes temporals previstos en el present conveni col·lectiu, a excepció dels contractes de relleu formalitzats a rellevistes regulats per l'article 110 d'este conveni, els quals es regiran pel que dispose la legislació vigent per a este tipus de contracte, el treballador percebrà pel concepte d'indemnització la quantitat equivalent al 7 % dels salariis de conveni meritats durant la vigència d'estos.

Artículo 22. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción

B) Contenido y régimen jurídico:

– En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

– La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 23. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada

1. Será preceptivo comunicar por escrito al trabajador el preaviso de ceso por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio colectivo, a excepción de los contratos de relevo formalizados a relevistas regulados por el artículo 110 de este convenio que se regirán por lo que disponga la legislación vigente para este tipo de contrato, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

CAPÍTOL V *Classificació professional i nivells*

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Ciment, el qual s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic.

Article 24. Criteris generals

1. El present capítol sobre classificació professional s'establix fonamentalment atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existeixència del grup professional, és a dir, el que agrupe unitàriament les aptituds, professions, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure distintes funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenrotllen els treballadors.

3. En el cas de concorrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant un major temps. Este criterio de classificació no suposarà que s'excloga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguen bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per este conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdós circumstàncies definiran la seu posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa. Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'este conveni, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

Tècnics

Esta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, comporta estudis amb titulacions superiors o de grau mitjà.

Empleats

Esta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmico-contable, coordinar labors productives o realitzar tasques auxiliars o subalternes.

Operaris

En esta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o bé en labors de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i poden realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit del present conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es definixen en este apartat.

Així mateix, haurà de tindre's present, al qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es desenrotolle la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

L'enquadrament dels treballadors dins de l'estructura professional i, per tant, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

I. Coneixements

Es considerarà, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

Este factor pot dividir-se en dos subfactors:

CAPÍTULO V *Clasificación profesional y niveles*

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico.

Artículo 24. Criterios generales

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

– Técnicos

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

– Empleados

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

– Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

Formació. Este subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactoriamente les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Este subfactor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

Experiència. Este subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana que posseeix la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa

Este factor haurà de tindre en compte el major o menor grau de dependència en directrius, pautes o normes en l'execució de les seues funcions, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Este factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a estos, triant aquella que es considere mes apropiada.

III. Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenrotllen.

IV. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat:

a) Dificultat en el treball. Este subfactor considera la complexitat de la tasca a desenrotllar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats especials. Este subfactor determina les habilitats que es requerixen per a determinats treballs, com poden ser l'esforç físic, la destresa manual, la bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball. Este subfactor aprecia les circumstàncies davall les quals ha d'efectuar-se el treball i el grau en què estes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en este subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

V. Responsabilitat

Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'accio del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Este factor comprén els subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Este subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que pogueren ocurrir. Es valoren no sols les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercuSSIó en la marxa de l'empresa. Per a valorar es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació. Este subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa, per a aconseguir els resultats desitjats.

VI. Comandament

És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, les quals requerixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenrotllar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració haurà de tindre's en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconseguien 9 grups professionals numerats del 0 al 8, les característiques dels quals són les següents:

Grup – 0
Definició

a) Formació. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo – 0
Definición

Els treballadors pertanyents a este grup planifiquen, organitzen, dirixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seues funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seua elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercixen llocs directius.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Director general

Director divisió

Director gerent

Grup – 1

Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i amb un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Estes funcions suponen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional les funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seu gestió. Estes funcions suponen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i inclús la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

Formació

Titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència suficient en el seu sector professional.

Llocs de treball

Tècnics

Director tècnic

Titulats superiors.

Empleats

Director d'administració

Director financer

Director comercial

Director de màrqueting

Director de relacions humanes

Director de producció

Relació d'activitats i tasques

En general, tots els integrants del comité de direcció i tots els titulats superiors que exercisquen les funcions pròpies de la seu titulació.

Grup – 2

Definició

Funcions que suponen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suponen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 1 o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seu gestió.

Formació

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Director general

Director división

Director gerente

Grupo – 1

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

Relación de actividades y tareas

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo – 2

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación

Titulació mitjana o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà completada amb una formació específica en el lloc de treball

Llocs de treball

Tècnics

Titulats mitjans

Empleats

Cap d'administració

Cap de vendes

Cap de compres

Cap de personal.

Cap de producció

Cap de fàbrica

Encarregat general

Relació d'activitats i tasques

- Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitació per a estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt d'uns quants laboratoris.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.
- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat d'estos i, inclús, de tots els processos tècnics.
- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.
- Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de serveis de processament de dades.
- Anàlisi de sistemes d'informàtica.
- Responsables de la xarxa de vendes.

Grup – 3

Definició

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara sense suposar l'exigència de la màxima responsabilitat en el comandament, requerixen en el seu desenvolupament un contingut prominentment de caràcter intel·lectual enfront dels de caràcter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat tècnica.

Formació

Titulació tècnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Tècnic de departament

Tècnic control qualitat

Tècnic de prevenció de riscos laborals

Delineant de 1^a.

Empleats

Oficial de 1a administratiu

Tècnic comercial

Comercial de formigó

Comercial/viatjant

Operaris

Cap i encarregat de secció

Cap de taller

Cap de planta de formigons

Relació d'activitats i tasques

- Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Titulados medios

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe fábrica

Encargado general

Relación de actividades y tareas

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsables de la red de ventas.

Grupo – 3

Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación

Titulación Técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Técnico departamento

Técnico control calidad

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.^a

Empleados

Oficial 1.^a administrativo

Técnico comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operarios

Jefe y encargado sección

Jefe taller

Jefe planta hormigones

Relación de actividades y tareas

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

– Tasques de confecció i desenrotllament de projectes segons instruccions.

– Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, les quals consistixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

– Analistes d'aplicacions informàtiques.

– Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes elles.

– Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa.

– Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.

– Venedors especialitzats.

Grup – 4

Definició

Funcions que suposen la integració coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requerixen, en el seu desenrotllament, continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, les quals s'executen amb autonomia dins del procés productiu establiti.

Formació

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Delineant de 2a

Analista de laboratori

Empleats

Oficial de 2a administratiu

Operaris

Oficial de 1a d'ofici

Conductor de vehicles de més de 7.500 Kg

Dosificador de planta de formigons

Conductor de camió formigonera

Gruista de torre

Operador de grua mòbil

Carreter de més de 15.000 Kg

Gruista de peces especials

Relació d'activitats i tasques

– Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant, a més, l'atenció dels aparells i la seua homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

– Tasques de delineació.

– Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini d'almenys un idioma estranger.

– Tasques de comptabilitat consistentes a reunir els elements suministrats pels col·laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsions de tresoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

– Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb una capacitat que permeta resoldre tots els requeriments de la seua especialitat.

– Activitats que impliquen la supervisió i coordinació d'activitats que puguen ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.

– Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 Kg., ocupant-se del seu manteniment, funcionament i reparació d'avaries que no requereixen elements de taller.

– Gruistes de peces especials, la funció dels quals implica responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

– Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

– Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

– Analistas de aplicaciones informáticas.

– Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

– Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

– Inspectores o supervisores de la red de ventas.

– Vendedores especializados.

Grupo – 4

Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación

Conecimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Delineante 2.^a

Analista laboratorio

Empleados

Oficial 2.^a administrativo

Operarios

Oficial 1.^a oficio

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruista torre

Operador de grúa móvil

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

– Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

– Tareas de delineación.

– Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

– Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsions de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

– Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

– Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

– Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

– Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grup – 5

Definició

Treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que els exercixen, i en comporten, amb supervisió, la responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Empleats

Auxiliar administratiu
Dependent
Conserge

Operaris

Oficial 2a ofici
Maquinista
Conductor camió fins a 7.500 kg
Mesclador de formigons
Conductor de carretons
Operador de pont grua
Conductor de pales. Palista de formigó

Relació d'activitats i tasques

- Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per a realitzar una redacció de correu directe amb indicacions verbals, amb bona presentació i ortografia correctes.
- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, i fer propostes de contestació.

- Tasques elementals consistents a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

- Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a este efecte, del moviment diari.

- Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a fer les activitats normals de l'ofici, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc.

- Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.

- Tasques de regulació i control que es fan indistintament en diverses fases i sectors del procés.

- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seua manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

- Conductors de carretons és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i s'ocupa del seu manteniment i funcionament.

- Operador de pont grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces de més de 20.000 kg.

- En la fabricació de terratzos els premsistes, polidors, desbastadors, operaris de palets, empolsadors, talladors i granalladors.

Grup – 6

Definició

Tasques consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen amb instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de primer grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grupo – 5

Definición

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Empleados
Auxiliar administrativo
Dependiente
Conserje

Operarios

Oficial 2.^a oficio
Maquinista
Conductor camión hasta 7.500 Kg.
Mezclador de hormigones
Carretillero
Operador de puente grúa
Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

- Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.

- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo – 6

Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Llocs de treball

Tècnics

Auxiliar laboratori

Empleats

Vigilant

Operaris

Oficial 3a ofici

Especialista

Conductor furgoneta fins a 3.500 kg

Emmotllador manual

Operari de màquina senzilla

Relació d'activitats i tasques

- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seu manipulació.
- Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, n'impliquen altres de complementàries dels magatzemistes.
- Realització d'anàlisis senzilles i rutinaries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a ànalisi.
- Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.
- Tasques realitzades en el maneig de maquines senzilles que no estiguin enquadrades en grups superiors.

Grup – 7

Definició

Funcions que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb un cert grau de supervisió, que normalment exigen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyança Secundària, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió.

Llocs de treball

Tècnics

Laborant de formigons

Empleats

Porter

Operaris

Peó especialista

Ajudant de màquina

Relació d'activitats i tasques

- Treballs en maquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seu manipulació, o auxiliars d'estos processos que requerisquen ensinistrament i coneixements específics.
- Els que utilitzen de manera accessòria, carretons, grues o semblants de maneig senzill.
- Treballadors que s'inician en la pràctica d'obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
- Activitats elementals de laboratori que consistixen en la correcta preparació de material d'ànalisi.
- Funcions de recepció i expedició que no exigisquen qualificació especial.
- Treballs de verificació de la producció.

Grup – 8

Definició

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establecides, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Formació

Puestos de trabajo

Técnicos

Auxiliar laboratorio

Empleados

Vigilante

Operarios

Oficial 3.^a oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo – 7

Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión

Puestos de trabajo

Técnicos

Laborante de hormigones

Empleados

Portero

Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

- Trabajos en maquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grues o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inicien en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo – 8

Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación

Formación

Titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o semblant, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

Llocs de treball

Operaris

Peó

Personal de neteja

Relació d'activitats i tasques

- Activitats manuals en tasques no especialitzades.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals.
- Tasques de neteja

Condicions més beneficioses

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de Classificació Professional, s'ha d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa, i continuará exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació.

Concentració de nivells salariais en un únic grup

Quan en un grup professional coincidiscullen dos o més nivells salariais, s'aplicarà la taula salarial del nivell superior.

A efectes orientatius, en l'annex VI, s'inclou una taula resum de la classificació professional.

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo

Operarios

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el Anexo VI, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTOL VI

Normes generals sobre prestació de treball

Article 25. Mobilitat funcional

I. Mobilitat funcional ordinària

S'entén com a tal el supòsit en què un treballador experimenta un canvi en el contingut de les activitats que ha de dur a terme en el marc de l'empresa, sempre que pertanguen al mateix grup de classificació professional tant la funció des de la qual és mobilitzat com aquella a la qual se'l mobilitza, a més, han de corresponder ambdós funcions al que és d'acord amb la titulació acadèmica o experiència requerida al ser contractat o adquirida al llarg de la seua activitat professional en l'empresa. Esta mobilitat no tindrà limitacions en el si de l'empresa.

II. Mobilitat funcional extraordinària.

La mobilitat funcional extraordinària respon a la capacitat i decisió empresarial, que tot i no respectar els límits fixats per a la mobilitat funcional ordinària, mobilitza el treballador i li assigna funcions de contingut inferior o superior a les que té reconegudes, en funció dels criteris de classificació professional previstos en este conveni. Sempre que esta mobilitat funcional extraordinària s'ajuste als continguts que a continuació s'expressen, no es considerarà una modificació substancial de condicions de treball.

a) Mobilitat funcional descendente.

L'empresa, per raons tècniques o organitzatives que la justifiquen, podrà destinar un treballador a fer tasques corresponents a un grup professional inferior al seu pel temps imprescindible, i comunicarà la decisió i les raons d'esta als representants legals dels treballadors, si n'hi ha. L'interessat no pot negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que això no perjudique la seua formació professional. En esta situació, el treballador continuará percebent la remuneració que, pel seu grup i funció anterior, li corresponga.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis del grup professional inferior durant més de tres mesos a l'any. No es consideraran als efectes del còmput els supòsits d'avaria o força major. Tampoc se li podrà imposar la realització consecutiva per dos vegades de tasca d'inferior grup. Si la destinació d'inferior grup professional, ha sigut sol·licitada pel mateix treballador, se li assignarà la retribució corresponent per la funció efectivament exercida, però no es podrà exigir que realitze treballs de grup professional superior pel qual es retribuïx.

CAPÍTULO VI

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 25. Movilidad funcional

I. Movilidad funcional ordinaria

Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Sempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente

La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones de esta a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior grupo. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Mobilitat funcional ascendente.

Per raons organitzatives, tècniques i de la producció, i per un termini que no excedisca els sis mesos en un any o huit mesos durant dos anys, el treballador podrà ser destinat a ocupar lloc d'un grup professional superior, en què percebrà, mentres es trobe en esta situació, la remuneració corresponent a la funció que efectivament exercix. Transcorregut el dit període, el treballador podrà, per voluntat pròpia, continuar realitzant estos treballs o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer supòsit ascendirà automàticament.

El que disposa este apartat *b* no serà aplicable, excepte en matèria de remuneració, als supòsits d'incapacitat temporal, permís i excedència forçosa, en que caldrà ajustar-se a la seua duració efectiva.

S'exceptuen de tot l'anteriorment disposit els treballs de superior grup professional que el treballador realitze, d'acord amb l'empresa, per tal de preparar-se per a l'ascens, amb un màxim de 6 mesos.

Article 26. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica, en l'àmbit d'este conveni autonòmic, afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

Article 27. Desplaçaments

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc diferent del seu centre habitual de treball.

Les empreses podran desplaçar els seus treballadors fins al límit màxim d'un any. Les empreses designaran lliurement els treballadors que hagen de desplaçar-se, quan la destinació no exigisca pernoctar fora de casa, o tot i donar-se esta circumstància, no tinga duració superior a tres mesos.

En els supòsits en què el desplaçament exigisca pernoctar fora del domicili i tinga una duració superior a tres mesos, les empreses proposaran el desplaçament als treballadors que estimen idonis per a realitzar el treball, i en el supòsit que per este procediment no cobriren els llocs a proveir, els designarà obligatòriament entre els que reunisquen les condicions d'idoneitat professional per a ocupar les places. Les preferències que s'observaran per a no ser desplaçat seran les següents:

- a) Representants legals dels treballadors
- b) Disminuïts físic i psíquics
- c) Reducció de jornada per guarda legal o altres supòsits establerts per Llei.

Les empreses que vulguen fer algun dels desplaçaments que obliguen el treballador a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavivar els afectats amb els terminis següents:

Terminis de preavisos (en hores) segons la duració del desplaçament:

- A = Fins a 15 dies
- B = De 16 a 30 dies
- C = De 30 a 90 dies
- D = Més de 90 dies

Lloc de desplaçament

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
- Dins de la mateixa província	SP	24	72	130
- Dins de la mateixa comunitat autònoma i fora de la seua província	24	72	72	130
- Fora de la Comunitat Autònoma i dins de l'Estat espanyol	72	72	72	130
(SP = Sense preavís)				

En tot cas, els preavisos hauran de realitzar-se per escrit en cas de desplaçaments superiors a 15 dies.

Els terminis anteriors no seran aplicables quan el desplaçament estiga motivat per supòsits de danys, sinistres o qüestions urgents. En els desplaçaments superiors a tres mesos que no permeten pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fòrmules perquè els treballadors puguen tornar als seus domicilis periòdicament, que podran consistir en la subvenció dels viatges d'anada i tornada en tots o part dels caps de setmana, adequació a les jornades

b) Movilidad funcional ascendente

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no excede de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado *b* no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 26. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio autonómico, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 27. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año. Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Disminuidos físico y psíquicos
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por ley

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días
- B = De 16 a 30 días
- C = De 30 a 90 días
- D = Más de 90 días

Lugar de desplazamiento

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
- Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
- Fuerza de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130
(SP = Sin preaviso)				

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de sema-

de treball per a facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessions de permisos periòdics, subvenció del desplaçament dels seus familiars, etc. En els supòsits en què no s'arriba a un acord en esta matèria, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors, en què tenen dret a un mínim de 4 dies laborables d'estada en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, els gastos dels quals aniran a càrec de l'empresari.

Per acord individual, podrà pactar-se l'acumulació d'estos dies afegint-se, inclús, a les vacacions anuals. En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de a la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment percebia, a les dietes i gastos de viatge que pertoquen. Als treballadors que segueixen desplaçats fora del territori nacional, els abonaran tots els gastos, com ara viatges, allotjament i manutenció. Així mateix, els abonarà el 25 % del valor de la dieta fixada en el conveni col·lectiu provincial corresponent, i el pagament es farà en la moneda de curs legal del país en què es trobe desplaçat; estos treballadors tindran dret així mateix a un viatge al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, els gastos del qual aniran a càrec de l'empresari.

Article 28. Condicions dels desplaçaments

Si com a conseqüència d'un desplaçament, quan el treballador puga tornar a pernoctar a la seua residència, empra més de 45 minuts en cada un dels desplaçaments d'anada i tornada, usant els mitjans ordinaris de transport, l'excés se li abonarà a prorrata del salari conveni, llevat que en l'actualitat ja consumira més de 45 minuts, i en este cas només se li abonarà la diferència sobre este temps.

El personal desplaçat quedarà vinculat a la jornada, horari de treball i calendari vigent en el centre de treball d'arribada. No obstant això, en el cas que la jornada de treball corresponer al centre d'origen, siga inferior a la del d'arribada, s'abonarà l'excés com a hores extraordinàries que no computaran per al límit del nombre d'hores. Les incidències no previstes en els paràgrafs anteriors que, com a conseqüència del desplaçament puguen produir-se en matèria d'horari, jornada i gastos que resulten perjudicials per al treballador, seran assumides per l'empresa.

Article 29. Trasllats

Es considerarà com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa diferent d'aquell en què venia prestant els serveis, i que requerisca canvi de la residència habitual.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà traslladar els seus treballadors a un centre de treball diferent d'esta amb caràcter definitiu. En el supòsit de trasllat, el treballador serà preavisat amb, almenys 30 dies d'antelació, per escrit. El trasllat haurà de ser comunicat als representants dels treballadors alhora que al treballador afectat. El treballador afectat percebrà una indemnització compensatòria equivalent al 35 % de les seues percepcions anuals brutes en jornada ordinària al moment de realitzar-se el canvi de centre, el 20 % d'estes al començar el 2n any, i el 20 % al començar el 3er any, sempre sobre la base inicial. En este supòsit es meritaran els gastos de viatge del treballador i la seua família, els gastos de trasllat de mobles i efectes i cinc dietes per cada persona que viaja dels que compoenguen la família i convisquen amb el desplaçat. El treballador traslladat, quan el trasllat siga efectiu, i per canvi de domicili, tindrà dret a disfrutar la llicència retribuïda prevista en l'annex V. Notificada la decisió del trasllat, el treballador tindrà dret alternativament a:

a) Optar pel trasllat amb les compensacions per gastos previstes en el present article.

b) Optar per l'extinció del seu contracte, amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejats per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats.

c) Si no opta per l'opcio b, però es mostra disconforme amb la decisió empresarial, i sense perjuí de l'executivitat del trasllat, podrà impugnar la decisió empresarial davant de la jurisdicció competent

na, adequació a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 % del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 28. Condiciones de los desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo corresponda al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas. Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Artículo 29. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 % de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20 % al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compoengan la familia y convivan con el desplazado. El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo V. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b, pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente

No seran aplicables els supòsits previstos en este article en els casos de trasllats produïts en què concóreguen alguna de les circumstàncies següents:

- a) Efectuats dins del mateix terme municipal.
- b) Efectuats a menys de quinze quilòmetres del centre originari, per al qual va ser inicialment contractat, o del qual posteriorment fóra traslladat amb caràcter definitiu.
- c) Efectuats a menys de quinze quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

Amb l'objecte de mantindre l'ocupació, o per raons organitzatives, econòmiques, tècniques o productives, en els centres de treball de formigó, es podran efectuar trasllats definitius a altres centres de treball que es troben dins de la mateixa província o a menys de 50 quilòmetres de distància del centre de treball originari en cas de trasllats entre províncies limítrofes; i es considera que no hi ha canvi de residència en estos casos. Quant a les condicions del trasllat i a la seua compensació, caldrà ajustar-se al que acorden les parts.

Article 30. Desplaçaments i trasllats voluntaris

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que este voluntàriament realitze, no procediran les compensacions i els drets regulats en este capítol.

Article 31. Supòsits especials

En matèria de mobilitat geogràfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, excepto en materia de compensaciones económicas, que serán las que corresponden, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica supone una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Article 32. Altres supòsits de trasllats

- 1. En els supòsits de trasllat del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma de l'empresa, caldrà ajustar-se al que acorden l'empresa i els representants dels treballadors.
- 2. En altres supòsits de trasllats col·lectius caldrà ajustar-se al que acorden l'empresa i els representants dels treballadors, i servirà com a referència el que s'ha previst per a trasllats individuals en este capítol.

CAPÍTOL VII *Jornada de treball*

Article 33. Jornada

A) La duració de la jornada anual de treball durant els anys 2013 a 2016, serà de 1.736 hores

B) Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, tinguen establet una jornada inferior a la pactada per als anys 2013 a 2016, la mantindran com a condició més beneficiosa fins que siguin afectats per este conveni autonòmic. No obstant això, les parts firmants del present conveni acorden facultar estes empreses per a negociar amb els representants legals dels seus treballadors la realització de la jornada de 1.736 hores, per a aconseguir igualar la jornada laboral en tots els centres de treball de la Comunitat.

C) Les hores de treball que com a jornada anual queden fixades en l'apartat A d'este article, tindran, en tot cas, la consideració i tractament de treball efectiu.

D) Les empreses afectades per este conveni Col·lectiu podrán pactar amb la representació dels treballadors, interrupciones o descansos en la realització de la jornada diària de manera que en cap supòsit afectaran la consideració i el tractament de treball efectiu que el present conveni Col·lectiu atribuix a la jornada de treball.

E) La distribució setmanal de la jornada prevista en la lletra A d'este article, així com el descans setmanal, es fixarà en este conveni Col·lectiu per mitjà de l'elaboració del pertinent calendari laboral.

F) En tot cas, siga quina siga la distribució de la jornada fixada en este conveni Col·lectiu, al traslladar la seua aplicació pràctica al centre de treball, hauran de respectar-se, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma provincia o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de traslados entre provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 30. Desplazamientos y traslados voluntarios

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que este voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 31. Supuestos especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Artículo 32. Otros supuestos de traslados

- 1. En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.
- 2. En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VII *Jornada de trabajo*

Artículo 33. Jornada

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante los años 2013 a 2016, será de 1.736 horas

B) Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecida una jornada inferior a la pactada para los años 2013 a 2016, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por este convenio autonómico. No obstante, las partes firmantes del presente convenio acuerdan facultar a estas empresas para negociar con los representantes legales de sus trabajadores la realización de la jornada de 1.736 horas, en aras de igualar la jornada laboral en todos los centros de trabajo de la Comunidad.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

D) Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán pactar con la representación de los trabajadores, interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en este convenio colectivo mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada en este convenio colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el lloc de treball encomanat.

H) En cada centre de treball, l'empresa exposarà en lloc visible el calendari laboral pactat en l'àmbit de conveni autonòmic o de la mateixa empresa o centre de treball.

Article 34. Distribució de la jornada

1. De conformitat amb el que preveu l'article 2 del present conveni, la distribució de la jornada correspon a l'àmbit de negociació de l'empresa. Si no n'hi ha, s'hi aplicaran les normes següents:

A) Les empreses podran distribuir la jornada establecida en l'article anterior al llarg de l'any, per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular. Afectarà la uniformitat o irregularitat bé a tota la plantilla o bé de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any o en funció de les previsions de les distintes càrregues de treball i desplaçaments de la demanda, o qualsevol altra modalitat.

B) Les empreses podran distribuir irregularment el 15 % de la jornada anual assenyalada en l'article anterior, que pot afectar a la jornada màxima setmanal o mensual. Igualment podrà afectar els horaris diaris. Les empreses comunicaran l'inici de la jornada irregular amb, almenys, 15 dies d'antelació. No obstant això, el 5 % de la jornada anual podrà comunicar-se almenys amb 48 hores d'antelació o 24 hores quan es tracte d'una urgència.

2. Quan l'empresa practique una distribució irregular de la jornada, s'ajustarà als límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no es podrà excedir un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal estos límits no es podran excedir de 35 a 45 hores. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior, amb caràcter general, podran ser modificats en l'àmbit de l'empresa i amb l'accord previ de les parts, fins a les referències següents: en còmput diari de 6 a 10 hores o en còmput setmanal de 30 a 50 hores.

3. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució ni les cotitzacions del treballador.

4. Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte el treballador ha fet un excés d'hores, en relació a les que correspondrien a una distribució regular, l'excés li serà abonat en la seua liquidació segons el valor resultant de la fórmula prevista en l'annex II del present conveni col·lectiu.

5. Les empreses podran, així mateix, establir la distribució de la jornada en els processos productius continuats durant les 24 hores del dia, per mitjà del sistema de treballs a torns, sense més limitacions que la comunicació a l'autoritat laboral. Quan la decisió empresarial implique modificació substancial de condicions de treball caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'ET.

6. Atesa la singularitat en matèria d'ordenació de jornada, en el sector d'empreses dedicades a la fabricació i subministrament de formigó, i, amb independència de l'aplicació del que preveuen els apartats 1, 2, 3, 4 i 5 d'este article, les empreses i els representants dels treballadors podran acordar la distribució irregular de la jornada per mitjà de la imputació a excés de jornada o redistribució de l'acordada, per períodes semestrales

Article 35. Prolongació de la jornada

El treball dels operaris amb funcions de manteniment per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causes d'avaries, necessari per a la represa o continuació del procés productiu, podrà prolongar-se o avançar-se pel temps estrictament necessari. La neteja d'útils o màquines assignades a títol individual serà responsabilitat del treballador. En supòsits excepcionals, el temps emprat per a tal menester que excedeixca de la jornada ordinària, s'abonarà al preu d'hores extraordinàries i no tindran la consideració de tals a l'efecte de computar-les. Als treballadors en què de forma habitual, i excepcionalment als que els substituïssen, concordega la circumstància que la seua intervenció és necessària, amb caràcter previ a l'inici immediat o al tancament, del procés productiu, se'ls podrà avançar o prolongar la jornada pel temps estrictament necessari.

El temps de treball prolongat o avançat segons el que preveuen els paràgrafs anteriors, no es computarà com a hores extraordinàries sense

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

H) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el ámbito de Convenio Autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo.

Artículo 34. Distribución de la jornada

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 2 del presente convenio, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

A) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15 % de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular con, al menos, 15 días de antelación. Ello no obstante, el 5 % de la jornada anual podrá comunicarse al menos con 48 horas de antelación o 24 horas cuando se trate de una urgencia.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución ni a las cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del presente convenio colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales

Artículo 35. Prolongación de la jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso. La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurre la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantárselle o prolongárselle su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin

perjuí de la seua compensació econòmica al preu d'hores extraordinàries o en temps equivalents de descans.

Article 36. Torns i releus

En les empreses que tinguén establits sistemes de treball a torns, el treballador està obligat a romandre en el seu lloc de treball fins que arriba el releu. El temps que calga durant l'espera, que no excedirà de dos hores, es compensarà, en tot cas, al preu de l'hora extraordinària amb independència que no es compute com a tal.

Article 37. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària, cada hora de treball que es realitze sobre la duració de la jornada anual estableida en l'article 33, o la part proporcional en cas de contractes de duració inferior a l'any natural, posada en relació amb la distribució diària o setmanal que se n'haja establít en el calendari corresponent, segons els criteris que es fixen en l'article 34.

Les parts firmants es comprometen a reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, excepte en els supòsits de força major. No tindran la consideració d'hores extraordinàries, a l'efecte del seu còmput com a tals, l'excés de les hores treballades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i d'urgent reparació. Així mateix, tampoc tindran la consideració d'hores extraordinàries, a l'efecte del seu còmput, les que hagen sigut compensades per mitjà de descansos disfrutats dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

Article 38. Hores no treballades per impossibilitat del treball

En els supòsits d'inclémències del temps, força major o altres causes imprevisibles, o que sent previsibles resulten inevitables, l'empresa podrà acordar, prèvia comunicació als representants dels treballadors, la suspensió del treball pel temps imprescindible. El temps no treballat per les causes anteriors no suposarà minva en les retribucions del treballador.

El 50 % de les hores no treballades per les causes d'interrupció de l'activitat, previstes en el paràgraf anterior, es recuperaran en la forma que les parts acorden. En el cas que la referida interrupció comprengu un període de temps superior a 24 hores efectives de treball, caldrà ajustar-se al que s'ha disposat en matèria de suspensió del contracte, per causa de força major, en l'article 105 del present conveni.

Article 39. Vacacions

Les vacacions anuals tindran una duració no inferior a trenta dies naturals.

Les empreses i els representants dels treballadors acordaran el pla de torns de vacacions i dates per al seu gaudi, que hauran de ser conegudes pels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos. Si en el procés de negociació referit no s'arriba a un acord, les empreses elaboraran el pla, torns de vacacions i fixació de dates per al seu gaudi, d'acord amb els criteris següents:

– Podrà excloure's com a període de vacacions aquell que coincidís amb el de major activitat productiva de l'empresa, excepte el supòsit previst en el paràgraf següent.

– Les vacacions podran ser dividides, a l'efecte del seu gaudi en dos períodes. L'un, que, en tot cas, no serà inferior a 15 dies laborables, haurà d'estar comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos. La resta dels dies de vacacions del segon període seran disfrutats en les dates en què l'empresa determine en funció de les necessitats de producció. El còmput per al gaudi de les vacacions s'efectuarà per anys naturals. En el primer any de prestació de serveis en l'empresa i, si no es correspon amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudi de la part proporcional de vacacions corresponents al temps realment treballat durant el dit any.

– Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa segons el que s'ha regulat en el present article coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en

perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 36. Turnos y relevos

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 37. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 33, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 34.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 38. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50 % de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 105 del presente convenio.

Artículo 39. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses, si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

– Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincide con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

– Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción. El cálculo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

– Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las

data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponga, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

– En el cas que el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitza la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat

CAPÍTOL VIII *Estructura salarial*

Article 40. Estructura econòmica

Les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni, estaran constituïdes per retribucions de caràcter salarial i no salarial.

En l'annex I d'este conveni autonòmic es fixen les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni per tots els conceptes i en còmput anual. Les remuneracions econòmiques fixades en l'annex I seran, així mateix, d'aplicació, amb el caràcter de remuneracions econòmiques mínimes, als treballadors afectats pels contractes de posada a disposició. En les taules salariales de cada província, s'establirà per a cada grup la quantificació total de les remuneracions anuals.

Salaris

Són retribucions salariales les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altre.

Conceptes que comprenen les retribucions salariales:

a) Salari base

b) Complements salariais:

- De lloc de treball
- De quantitat o qualitat de treball
- Pagues extraordinàries
- Vacacions
- Complements de conveni
- Hores extraordinàries
- Antiguitat consolidada
- Plus d'acostament

Complements no salariais. Són les percepcions econòmiques que no formen part del salari pel seu caràcter compensatori per gastos bestrets o perjuïs ocasionats al treballador o pel seu caràcter assistencial

Article 41. Distribució / composició de l'estruatura econòmica

Les retribucions establecides en el conveni autonòmic hauran de guardar la proporcionalitat següent:

– La suma del salari base, gratificacions extraordinàries i vacacions no podrà ser inferior, en cap cas, el 75 % del total anual, de les taules dels convenis per cada grup.

– Els complementos no salariais sumats, quan així procedisca, segons el que preveu l'article 40 no podrán superar, en cap cas, el 8 % del total anual de les taules dels convenis per al peó ordinari en el valor que es correspon amb el grup 8.

– Quan així procedisca, el complement de conveni ocuparà el percentatge restant que resulte d'aplicar conjuntament els percentatges dels apartats anteriors.

Article 42. Meritació de salari

El salari es meritrà per dia natural i els complementos salariais per dia de treball efectiu, segons els mòduls i quanties que s'establixen en este conveni col·lectiu autonòmic, tot això atenent a una activitat normal.

Article 43. Pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment per mitjà de rebuts de salaris que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els quals figuraran totes les dades d'identificació i conceptes

vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

– En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

CAPÍTULO VIII *Estructura salarial*

Artículo 40. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el anexo I de este convenio autonómico se fijan las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. En las tablas salariales de cada provincia, se establecerá para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales:

- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones
- Complementos de Convenio
- Horas extraordinarias
- Antigüedad consolidada
- Plus de acercamiento

Complementos no salariales. Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial

Artículo 41. Distribución / composición de la estructura económica

Las retribuciones establecidas en el convenio autonómico deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

– La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75 % del total anual, de las tablas de los convenios por cada grupo.

– Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 40 no podrán superar, en ningún caso, el 8 % del total anual de las tablas de los convenios para el peón ordinario en el valor que se corresponde con el grupo 8.

– Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 42. Devengo de salario

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en este convenio colectivo autonómico, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 43. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación

meritats pel treballador degudament especificades, segons l'annex III del present conveni. Queda, per tant, prohibit tot pacte retributiu per salari global.

El salari s'abonarà per períodes vençuts i mensualment, dins dels quatre primers dies hàbils del mes següent a la seua meritació. Les empreses queden facultades per a pagar les retribucions i bestretes per mitjà de xec, transferència o una altra modalitat de pagament a través d'entitats bancàries o financeres, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors. El pagament o firma de rebuts que ho acrelide, s'efectuarà dins de la jornada laboral. El treballador, i amb l'autorització del seu representant, tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, bestreta a compte del treball ja realitzat. L'import de la bestreta podrà ser de fins al 90 % de les quantitats meritades. En el moment del pagament del salari, o si és el cas bestreta a compte, el treballador firmarà el rebut corresponent i se li n'entregarà una còpia.

Article 44. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà la que s'especifique, para cada un dels grups professionals en les taules salariales de les províncies d'este conveni.

Article 45. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quotient que s'obté al dividir el salari anual de cada grup professional fixat en les taules de les províncies d'este conveni, pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

Article 46. Complements per lloc de treball

Són aquells complements salariais que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o per la forma de realitzar la seua activitat professional, que comporte conceptuació diferent del treball corrent.

Es consideren complements de lloc de treball, entre d'altres, els de penositat, toxicitat, perillositat o nocturnitat. Estos complements són de naturalesa funcional i la seua percepció depén, exclusivament, de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa, com a regla general, no tindran caràcter consolidable.

Article 47. Complement per penositat, toxicitat o perillositat

1r. Als treballadors que hagen de fer labors que resulten excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, se'ls abonarà un increment del 20 % sobre el seu salari base. Si estes funcions s'efectuen durant la mitat de la jornada o en menys temps, l'increment serà del 15 %, aplicat al temps realment treballat.

2n. Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en este article que estiguen estableties o establiscen les empreses, seran respectades sempre que hagen sigut concedides pels conceptes d'exceptional penositat, toxicitat o perillositat, i en este cas no serà exigible l'abonament dels increments fixats en este article. Tampoc estarán obligades a satisfer els esmentats increments, aquelles empreses que els incloguen en igual o superior quantia, en el salari de qualificació del lloc de treball.

3r. Si per qualsevol causa desapareixen les condicions d'exceptional penositat, toxicitat o perillositat, deixaran d'abonar-se els indicats increments, que no tindran, per tant, caràcter consolidable.

4t. Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni van percebre un increment superior al que s'hi establix, el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

Article 48. Complement de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les 22.00 hores i les 6.00 hores es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual es fixa en un increment del 25 % del salari base que corresponga segons les taules salariais.

El complement de nocturnitat s'abonarà íntegrament quan la jornada de treball i el període nocturn tinguen una coincidència superior a quatre hores; si la coincidència fuera de quatre hores o inferior a este

y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acrelide, se efectuará dentro de la jornada laboral. El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que lleve el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 44. Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales de las provincias de este convenio.

Artículo 45. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional fijado en las tabla de las provincias de este Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 46. Complementos por puesto de trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad. Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 47. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 % sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 %, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4.º Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

Artículo 48. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 de la noche y las 06.00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a

temps la retribució a abonar serà proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

S'exceptuen del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per consegüent no hi haurà lloc a compensació econòmica, en els supòsits següents:

– Les contractacions realitzades per a treballs que, per la seua mateixa naturalesa, es consideren nocturns com ara: guardes, porters, serenos o semblants que siguen contractats per a realizar les seues funcions durant la nit; en les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior quedarà arreplega esta circumstància.

– El personal que treballa en dos torns quan la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn siga igual o inferior a una hora.

Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni van percebre un increment superior al que s'hi estableix, el mantindran com a condició personal més beneficiosa

Article 49. Complements per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complementos salariais que ha de percebre el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, vagen o no units a un sistema de retribució per rendiments.

Deixaran de percebre's quan se'n constate la no-realització, i seran, per tant, no consolidables. En les empreses on estiga implantat o s'implante un sistema d'incentius a la producció, estos complementos es liquidaran conjuntament amb el salari establert per unitat de temps.

Article 50. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complementos de venciment periòdic superior al mes.

S'estableixen dos gratificacions extraordinàries amb la denominació de Paga d'estiu i Paga de Nadal, que seran abonades, respectivament, abans del 30 de juny i 20 de desembre, i es meritaran per semestres naturals, i per cada dia natural en què s'haja meritat el salari base.

Meritació de les pagues:

Paga d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La quantia dels dits complementos serà la que s'especifique para cada un dels grups en cada una de les taules provincials estableties en este conveni, segons l'annex I, incrementades, si és el cas, amb l'antiguitat consolidada que corresponga.

Al personal que ingresse o cesse en l'empresa se li farà efectiva la part proporcional de les gratificacions extraordinàries d'acord amb els criteris anteriors, en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

Article 51. Vacacions

1r. Amb la denominació de vacacions, s'implanta el complement salarial pel qual es retribuirà el període de vacacions anuals als treballadors.

2n. El complement salarial a percebre per vacacions comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salariales percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacacions, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

3r. Els treballadors que cessen durant el transcurs de l'any, tindran dret que, en la liquidació que se'ls practique, en el moment de la seua baixa en l'empresa, s'integre l'import de la remuneració corresponent a la part de vacacions meridades i no disfrutades.

4t. Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha disfrutat les seues vacacions, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practique, la part corresponent als dies d'excés disfrutats, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

5t. A l'efecte de meritació de vacacions, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga quina siga la causa. El mateix criteri s'aplicarà per al meritació de vacacions en els supòsits de cessament per finalització de contracte

este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consegüiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

– El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa

Artículo 49. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables. En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad: del 1 de Julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en cada una de las tablas provinciales establecidas en este convenio, según el anexo I, incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 51. Vacaciones

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para el devengo de vacaciones en los supuestos de cese por finalización de contrato

Article 52. Complement de conveni

El complement denominat de conveni es meritarà per cada dia efectivament treballat, en jornada normal, amb el rendiment normal i correcte, en la quantia que per a cada grup figure en les taules de les províncies d'este conveni autonòmic, detallades en l'annex I.

Article 53. Hores extraordinàries

1r. És el complement salarial que haurà de percebre el treballador per l'exès de temps de treball efectiu que realitze sobre la duració de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponga.

2n. Les hores extraordinàries realitzades seran compensades per mitjà de descansos en l'equivalència de: 1 hora extra realizada equivaldrà a 1 hora i mitja de descans.

3r. Subsidiàriament, les hores extres realitzades seran compensades per mitjà de descansos i retribució, a raó de: 1 hora extra realizada equivaldrà a 1 hora de descans i mitja hora retribuïda al valor de l'hora ordinària.

4t. Excepcionalment, les hores extres realitzades seran compensades per mitjà de pagament en metàl·lic a raó de: 1 hora extra realizada equivaldrà al 130 % del valor de l'hora ordinària.

5t. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic corresponderà al treballador, amb independència que si l'opció ho és per compensació per descansos, la data del seu gaudi la fixarà l'empresa durant els quatre mesos següents a la seua realització. Amb caràcter general, els descansos s'acumularan per jornades completes.

6t. El nombre d'hores extraordinàries que realitze cada treballador, excepte les realitzades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, no podrà ser superior a 2 al dia, 20 al mes i 80 a l'any.

Article 54. Plus d'acostament

A fi d'igualar, en termes econòmics, les retribucions salarials de les tres províncies, es crea un plus d'acostament, aplicable en les taules salarials de les províncies de Castelló i València, en els termes següents:

– En les taules salarials de Castelló i València, apareixerà el concepte denominat plus d'acostament, que serà el resultat d'aplicar el 1,5 % sobre les taules definitives de l'any anterior, per als anys 2006 i successius fins al 31 de desembre de 2016.

– De forma excepcional per al període 2011 a 2013, se suspén l'aplicació del plus d'acostament. Per al període 2014 i 2015, l'increment a aplicar serà l'1 %, i es reprendrà per a l'any 2016 l'1,5 % en els termes que preveu el present article.

– L'import anual d'este plus reflectit en les taules de Castelló i València s'abonarà prorratajet en dotze mensualitats.

– Una vegada finalitzat l'any 2016, les parts acorden reunir-se novament per a renegociar l'accord basant-se en les diferències que resten i acordar l'increment necessari en cada grup professional perquè la convergència s'efectue en un termini màxim de tres anys.

– En el cas que algun grup professional, en qualsevol de les taules salarials de les províncies que s'incrementen amb este plus, aconseguira la mateixa retribució que la designada per a la província d'Alacant, abans de finalitzar l'any 2019, deixaria de percebre'l a l'haver aconseguit l'objectiu proposat. Aleshores se li aplicarà únicament els increments pactats d'àmbit estatal.

– El dia 1 de gener de 2020, les retribucions salarials de les tres províncies hauran d'haver-se igualat. Amb això, l'import total del plus d'acostament es distribuirà entre els diferents conceptes salarials del conveni vigent en eixe moment.

Article 55. Plusos d'escolaritat, incentius i carència d'incentius

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni van percebre plusos d'escolaritat, incentius o carència d'incentius, continuaran percebent-los en els mateixos termes en què els van ser concedits com a condició personal més beneficiosa.

Article 56. Complement personal d'antiguitat

Les parts firmants del primer conveni col·lectiu general van acordar l'abolició definitiva del complement personal d'antiguitat i van establir les fórmules pertinents per a compensar-lo.

Artículo 52. Complemento de convenio

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas de las provincias de este convenio autonómico, detalladas en el anexo I.

Artículo 53. Horas extraordinarias

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130 % del valor de la hora ordinaria.

5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 54. Plus de acercamiento

Al objeto de igualar, en términos económicos, las retribuciones salariales de las tres provincias, se crea un plus de acercamiento, aplicable en las tablas salariales de las provincias de Castellón y Valencia, en los siguientes términos:

– En las tablas salariales de Castellón y Valencia, aparecerá el concepto denominado plus de acercamiento, que será el resultado de aplicar el 1,5 % sobre las tablas definitivas del año anterior, para los años 2006 y sucesivos hasta el 31 de diciembre de 2016.

– De forma excepcional para el periodo 2011 a 2013, se suspende la aplicación del plus de acercamiento. Para el período 2014 y 2015, el incremento a aplicar será el 1 %, retomándose para el año 2016 el 1,5 % en los términos previstos en el presente artículo.

– El importe anual de este plus reflejado en las tablas de Castellón y Valencia se abonará prorrataedo en doce mensualidades.

– Una vez finalizado el año 2016, las partes acuerdan reunirse nuevamente para renegociar el acuerdo en base a las diferencias que resten y acordar el incremento necesario en cada grupo profesional para que la convergencia se efectúe en un plazo máximo de tres años.

– En caso de que algún grupo profesional, en cualquiera de las tablas salariales de las provincias que se incrementan con este plus, alcanzara la misma retribución que la designada para la provincia de Alicante, antes de finalizar el año 2019, dejaría de percibirlo al haber conseguido el objetivo propuesto. Pasando a aplicársele únicamente los incrementos pactados a nivel estatal.

– El día 1 de enero de 2020, las retribuciones salariales de las tres provincias deberán haberse igualado por lo que el importe total del plus de acercamiento se distribuirá entre los distintos conceptos salariales del convenio vigente en ese momento.

Artículo 55. Pluses de escolaridad, incentivos y carencia de incentivos

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo plusos de: escolaridad, incentivos o carencia de incentivos continuarán percibiéndolos en los mismos términos en que les fueron concedidos, como condición personal más beneficiosa.

Artículo 56. Complemento personal de antigüedad

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

Article 57. Complement no salarial

1r. Es consideraran complementos no salariais les indemnitzacions o bestretes per gastos que hagen de ser realitzades pel treballador com a conseqüència de la seu activitat laboral.

2n. El complement no salarial es meritrà per dia d'assistència al treball, i serà de la mateixa quantia per a tots els grups professionals segons els valors que es fixen en les taules de les províncies d'este conveni col·lectiu, que hauran d'unificar en un únic valor les diverses quantitats que puguen fixar pels conceptes a què es referix el present article d'acord amb el paràgraf següent i a partir de l'entrada en vigor d'este conveni. El complement no salarial substituirà els plusos de transport o locomoció i els plusos de distància que amb igual o semblant denominació estaven fixats en els convenis provincials.

Article 58. Dietes / mitges dietes

1r. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria i de caràcter irregular que té com a finalitat el rescabalament o compensació dels gastos de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n. El treballador percebrà la dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no puga pernoctar en la seu residència habitual. Es meritrà sempre per dia natural.

3r. Es meritrà mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat tinga necessitat de realitzar la menjada fora de la seu residència habitual i no li siga subministrada per l'empresa i puga pernoctar en la residència esmentada. La mitja dieta es meritrà per dia efectiu treballat.

4t. Les dietes o mitges dietes es percebren sempre amb independència de la retribució del treballador i en les mateixes dates que esta, però en els desplaçaments de més d'una setmana de duració, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte i a justificar sobre les dietes mencionades.

5t. No es meritrà dieta o mitja dieta quan l'empresari organitze i costege la manutenció i allotjament del treballador desplaçat. Així mateix, no es meritaran mitges dietes quan el desplaçament es realitza a una distància inferior a 10 km del centre de treball. Tampoc es meritaran mitges dietes quan, concorrent uns quants centres de treball en el mateix terme municipal, es realitza el desplaçament a qualsevol d'estos.

6t. L'import de la dieta completa i de la mitja dieta queda fixat en les taules de l'annex I del present conveni.

7m. A fi d'igualar en termes econòmics les dietes i mitges dietes de les tres províncies, es procedirà de la manera següent:

– Dietes completes: per a les províncies d'Alacant i València, les empreses optaran entre pagar els gastos que es justifiquen o un import de 43,09 € per dia per als anys de vigència d'este conveni. La província de Castelló, que continua amb el procés de convergència iniciat el 2008, aplicarà un import de 38,40 € per a l'any 2013 i un import de 38,40 € per a l'any 2014.

– Mitges dietes: s'establix la mitja dieta en 19,20 € per als anys de vigència del conveni per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló, que continua amb el procés de convergència iniciat el 2008, aplicarà un import de 15,45 € per a l'any 2013 i un import de 15,45 € per a l'any 2014.

Article 59. Locomoció o quilometratge

La locomoció és un concepte de meritació extrasalarial de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria i de caràcter irregular que té com a finalitat el rescabalament o compensació dels gastos del treballador ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament per la seu funció dins de l'empresa i en cas que este empre mitjans de locomoció propis.

A fi d'igualar els imports que se satisfan en concepte de locomoció en les tres províncies, es procedirà de la manera següent:

Els anys 2013 i 2014, les taules salarials de la província d'Alacant registraran un import per locomoció o quilometratge de 0,28 €. Les taules salarials de Castelló i València, un import de 0,25 €. D'esta manera, es continua el procés de convergència iniciat l'any 2008.

Artículo 57. Complemento no salarial

1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidós por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos profesionales según los valores que se fijen en las tablas de las provincias de este convenio colectivo, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este convenio. El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en los convenios provinciales.

Artículo 58. Dietas / medias dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º El importe de la dieta completa y de la media dieta queda fijado en las tablas del anexo I del presente convenio.

7º Al objeto de igualar, en términos económicos, las dietas y medias dietas de las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

– Dietas completas: para las provincias de Alicante y Valencia, las empresas optarán entre pagar los gastos que se justifiquen o un importe de 43,09 € por día para los años de vigencia de este convenio. La provincia de Castellón, que continua con el proceso de convergencia iniciado en 2008, aplicará un importe de 38,40 € para el año 2013 y un importe de 38,40 € para el año 2014.

– Medias dietas: se establece la media dieta en 19,20 € para los años de vigencia del convenio para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón, que continua con el proceso de convergencia iniciado en 2008, aplicará un importe de 15,45 € para el año 2013 y un importe de 15,45 € para el año 2014.

Artículo 59. Locomoción o kilometraje

La locomoción es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento por su función dentro de la empresa y en el caso de que este emplee medios de locomoción propios.

Al objeto de igualar, los importes que se satisfacen en concepto de locomoción en las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

En el año 2013 y 2014, las tablas salariales de la provincia de Alicante registrarán un importe por locomoción o kilometraje de 0,28 €. Las tablas salariales de Castellón y Valencia un importe de 0,25 €. Continuando con el proceso de convergencia iniciado en el año 2008

Article 60. Disposicions comunes

Les retribucions que perceba cada treballador afectat pel present conveni a la seua entrada en vigor no es veuran minvades en cap cas en el seu conjunt i còmput anual com a conseqüència de la seua aplicació.

Article 61. Absorció i compensació

Les empreses afectades pel present conveni podran compensar i absorbir els augmentos o millors que en matèria de percepcions econòmiques s'hi fixen sempre que les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors siguen superiors a les fixades en el seu conjunt i en còmput anual.

Als efectes de l'aplicació del que preveu el capítol V, «Classificació professional», i de l'aplicació de la pujada propiciada per la negociació a l'acostament de les taules de València i Castelló respecte a la d'Alacant conforme es regula en l'article 54 del present conveni col·lectiu, podran ser absorbides i compensades totes les remuneracions de caràcter salarial homogènies que el treballador perceba. No tindran esta consideració les primes de producció, estalls i tasques, és a dir, complements de quantitat o qualitat, siguen fixos o variables.

L'absorció i compensació només es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extrasalarial i en còmput anual.

Article 62. Condicions i procediment per a la no-aplicació del règim salarial establert en el conveni autonòmic

Quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'ET, es podrà procedir, previ desenrotllament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per a la mobilitat funcional.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Es considera que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprén una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, es considerarà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors, es considerarà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estiguin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a esta llevat que els treballadors atribuïsquen la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'ET.

Quan el període de consultes finalitza amb un acord, es presumirà que concorren les causes justificatives al·ludides i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables als treballadors d'esta empresa, i estableix, si és el cas i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establecudes en el conveni col·lectiu que se li aplique sense que en cap cas esta inaplicació puga superar el període de vigència del conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions no podrán suposar l'incompliment de les obligacions establecudes en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Artículo 60. Disposiciones comunes

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 61. Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en este, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación Profesional, y de la aplicación de la subida propiciada por la negociación al acercamiento de las tablas de Valencia y Castellón con respecto a la de Alicante conforme se regula en el artículo 54, del presente convenio colectivo, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 62. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio autonómico

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Per a la inaplicació de la mesura excepcional establecida en la present clàusula, serà requisit indispensable que en els convenis provincials o, si és el cas, autonòmics s'haja procedit a la prèvia actualització de les taules salarials precedents en cada cas.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sometre la discrepància a la comissió paritària del conveni d'aplicació, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se a comptar des que la discrepància li siga plantejada. Quan no s'haja sol·licitat la intervenció de la comissió o esta no haja arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagen establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, i assumixen en este conveni el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant; en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establerts en l'article 91 de l'ET.

El resultat dels procediments que hagen finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral només als efectes de depòsit.

CAPÍTOL IX *Faltes i sancions*

Article 63. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Article 64. Graduació de faltes

Les faltes comeses pel treballador es classificaran, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleus, greus o molt greus.

Article 65. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. D'una a quatre faltes de puntualitat en el període de 30 dies naturals sense causa justificada.

2. No comunicar amb l'antelació deguda la seua falta al treball per causa justificada llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

3. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps, sempre que no afecte el bon funcionament de l'empresa ni perturbe el treball dels altres treballadors, supòsits en els quals es considerarà com a falta greu o molt greu.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

7. L'embriaguesa ocasional.

8. Usar el telèfon o altres elements per a assumptes particulars sense la deguda autorització.

9. Traslladar-se d'una dependència a una altra de la fàbrica, tallers o oficines, sense que les necessitats del servei ho justifiquen llevat que es tracte de representants legals dels treballadors en actuacions pròpies del seu càrrec.

10. Indagar o rebolicar els armaris o efectes personals dels companys sense la deguda autorització de l'interessat.

11. No obtindre voluntàriament el rendiment normal exigible en una jornada durant un període de trenta dies naturals.

Article 66. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de quatre faltes no justificades de puntualitat en el període de 30 dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball durant un mes sense justificació.

3. Intervindre en jocs en hores de treball.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball sempre que l'orde no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o salut tant d'ell com d'altres treballadors.

6. Simular la presència d'un altre treballador valent-se de la seua firma, fitxa o targeta de control.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

CAPÍTULO IX *Faltas y sanciones*

Artículo 63. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 64. Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 66. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vexatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligència o imprudència en el treball que n'afecte la bona marxa.

8. Realitzar treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis elements, equips o ferramentes de l'empresa llevat que es tinga l'oportuna autorització.

9. El crebant o violació del secret de reserva obligada si no es produïxen perjuís a l'empresa.

10. Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball.

11. Els errors intencionats que es repetisquen ben sovint i que originen perjuís a l'empresa.

12. No advertir amb la deguda diligència els superiors de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions, màquines, material o locals.

13. Trobar-se en els locals de l'empresa sense causa justificada fora dels horaris de treball, així com introduir-hi persones alienes a l'empresa sense la deguda autorització.

14. Descuits d'importància en la conservació o en la neteja de materials, màquines o instal·lacions que el treballador tinga a càrec seu quan es derive perill per als companys de treball.

15. No obtindre voluntàriament el rendiment normal exigible en dos jornades durant un període de trenta dies naturals.

16. La reincidència en els fets o conductes qualificats com a faltes lleus, excepte les de puntualitat dins d'un trimestre, quan hi haja hagut sanció escrita.

Article 67. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de sis faltes de puntualitat no justificades cometudes en el període de sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.

3. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en l'exercici del treball; el furt i el robatori tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'esta durant actes de servei.

4. Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes maliciósament en matèries primeres, peces elaborades, obres, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i departaments de l'empresa.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercutix negativament en el treball.

6. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada quan d'això puga derivar-se un perjuí sensible per a l'empresa.

7. La concorrència desleial segons els supòsits previstos en l'article 21.1 de l'ET.

8. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

9. Causar accidents greus als seus companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.

10. L'abús d'autoritat per part de qui l'exercisca.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

12. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis.

13. Autolesionar-se en el treball.

14. L'abandó del treball sense justificació quan ocasione perjuí evident per a l'empresa o siga causa d'accidents per a altres treballadors.

15. L'incompliment de les mesures de seguretat adoptades en el centre de treball quan implique risc d'accident greu.

16. La imprudència punible que cause danys greus en les instal·lacions de l'empresa (maquinària, edificis) o en la producció.

17. La desobediència als superiors que puga motivar crebant manifestació de la disciplina quan se'n derive perjuí notori per a l'empresa o per als altres treballadors.

18. L'assetjament sexual patit pel treballador o treballadora, entès com a les conductes amb tendència libidinosa no desitjades pel destinatari o destinataria que generen un entorn laboral hostil i incòmode objectivament considerat amb menoscabament del dret de la víctima a complir la prestació laboral en un ambient sense ofenses de paraula i obra que atempten contra la seua intimitat personal.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 67. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciósamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1. del ET.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifestado de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidència en els mateixos fets o conductes qualificades com a faltes greus, excepte les de puntuïtat dins del mateix trimestre, sempre que hagen sigut objecte de sanció.

Article 68. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò que s'ha estipulat en el present conveni.

La sanció de faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa informarà els representants dels treballadors de les sancions imposades per faltas molt greus.

Article 69. Sancions

1r. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes cometudes són les següents:

A) Faltes lleus:

- a) Amonestació verbal
- b) Amonestació per escrit

B) Faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies

C) Faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 90 dies

b) Acomiadament

2n. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que anteceden en el punt 1r, es tindran en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat del qui comet la falta.

b) La seua categoria professional.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

3r. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, als treballadors que tenen la condició de representant legal o sindical se'ls instruirà un expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual s'escoltaran, a més de l'interessat, la resta de membres de la representació a la qual este pertanga, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori esmentat anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

4t. En els supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat, haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha, amb caràcter previ a la imposició d'esta mesura.

Article 70. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies; per a les faltes greus, als vint dies, i per a les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement de la seua comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comés.

Article 71. Expedient contradictori

La incoació d'expedient contradictori s'ajustarà a les normes següents:

a) S'iniciarà amb una orde escrita del representant de l'empresa amb les designacions d'instructor i secretari. Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, i s'admetran totes les proves que aporten. A continuació, s'escoltaran el Comité d'Empresa i els delegats de personal o la resta d'ells. I s'inclouran en les diligències de l'expedient totes les proves o alegacions que aporten.

b) La tramitació de l'expediente, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguin de llocs diferents de la localitat en què s'incoe, s'acabará amb la màxima diligència una vegada incorporades les proves a l'expediente.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per mitjà d'un escrit en el qual s'expressaran les causes que la van motivar i les dates en què es van produir; l'interessat haurà de firmar-ne el duplicat. En cas que es negue a firmar, se li farà la notificació davant de testimonis.

Es farà constar també la data de recepció d'este comunicat, el dia d'inici d'efectes de la sanció, així com el seu terme, si n'hi ha.

Una còpia d'esta comunicació s'entregarà al comité o als delegats de personal que van participar en l'expedient dins dels cinc dies hàbils següents al de la recepció de l'escrit per l'infraactor.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntuación dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 68. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 69. Sanciones

1º Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este pertenezca, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4º En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 70. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 71. Expediente contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTOL X

Seguretat, salut i medi ambient en el treball

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Ciment i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic tal com es desenrotlla a continuació.

Article 72. Condicions generals

1. Exposició de motius

Les parts firmants del present conveni són conscientes de la necessitat de dur a terme una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació dels factors de riscos i accident en les empreses, de fomentar la informació als treballadors, de la formació a estos i dels seus representants.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa implica l'atribució a tots ells i l'assumpció per estos de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzen o ordenen i en les decisions que adopten en tots els àmbits i processos productius.

Per això, entenem necessàries la millora i l'adaptació de l'LPRL i les normatives que l'amplien a les circumstàncies específiques de les empreses que engloba este conveni.

2. Comissió paritària de seguretat i salut laboral

Es constituirà la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut d'àmbit estatal, que estarà composta per sis representants de les organitzacions sindicals (FECOMA-CCOO i MCA-UGT) i sis de la representació empresarial (ANEFHOP, FEDCAM i FEDECE) que firmen este conveni.

Les normes de funcionament s'establiran a través del reglament corresponent, que es realitzarà en la primera reunió després de la firma d'este acord. Podran desenrotllar, entre altres, les funcions següents:

– S'encarregarà de desenrotllar, vigilar el compliment i interpretar els continguts del present capítol.

– Proposar la realització d'estudis, ànalisis i diagnòstics de les condicions de treball, els danys de la salut, i la implantació de l'activitat i gestió preventives en l'àmbit sectorial.

– Fer propostes d'actuació per a portar a terme accions que actuen sobre les deficiències i problemes detectats.

– Elaborar plans de formació específica per als treballadors i treballadores.

– Establir criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes de formació i informació.

– Proposar, desenrotllar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques davant d'institucions i fundacions públiques o privades per a desenrotllar plans d'actuació.

– Mediari en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball.

A) Davant del plantejament per alguna de les parts d'un procediment de conflicte col·lectiu que tinga relació amb la matèria plantejada del conveni i prèviament a l'inici d'un procediment administratiu o judicial, s'informarà fil per randa esta comissió sobre les circumstàncies que concorren, i esta emetrà un dictamen proposant, si és el cas, les distintes possibilitats que es poden considerar per a evitar el conflicte.

B) Durant el termini d'un mes, la comissió podrà demanar a les parts qualsevol tipus de documentació, ànalisis, estudis, etc., que considere convenient a fi de valorar amb la deguda objectivitat les circumstàncies que concorreguen.

C) Una vegada notificat a les parts el dictamen amb les conclusions que, si és el cas, estime convenientes per a la solució del conflicte i si estes no foren adequades a la seua pretensió, es deixa a la seua voluntat el plantejament del conflicte col·lectiu de conformitat amb la legislació vigente sobre la matèria.

Per al millor desenrotllament de les activitats previstes, les parts podran designar els assessors que estimen necessaris.

CAPÍTULO X

Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 72. Condiciones generales

1. Exposición de motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (FECÓMA-CC.OO. y MCA-UGT) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP, FEDCAM Y FEDECE) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

– Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

– Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

– Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

– Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

– Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

– Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

– Mediari en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organització preventiva

Tots els centres de treball es dotaran d'una planificació de l'activitat preventiva i de personal de l'empresa mateixa amb formació suficient per a executar les prescripcions del pla així com fer efectiva la integració de l'empresa amb els serveis de prevenció dels quals es dote. Els representants legals dels treballadors participaran en l'elaboració, el seguiment i l'avaluació dels resultats aconseguits.

En l'àmbit de la prevenció de riscos, l'empresa tindrà en compte la legislació vigent d'aplicació de tal manera que es pose de manifest:

a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els seus nivells jeràrquics.

b) Que han sigut identificats els perills i evaluats els riscos a què s'exposen els treballadors en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.

c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs d'acord amb els principis de l'acció preventiva establits en l'article 15 de l'LPRL.

d) Que s'han previst una gestió i un manteniment adequat dels equips de treball a fi que la seguretat no resulte degradada.

e) Que s'han previst mesures adequades per a eliminar els perills i minimitzar els riscos per a assolir els objectius fixats per la legislació laboral.

f) Que l'estrucció, dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics, són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.

g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut previstes en els articles 20 i 22 de l'LPRL.

h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

i) Que s'han previst i programat la formació, la informació, la consulta i la participació adequada del personal en matèria de seguretat i salut.

j) Que s'han previst les mesures necessàries per a garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

En tot cas, la planificació haurà de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produïsquen en la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, les mesures en matèria de seguretat i salut i els resultats de lesvaluacions o auditòries del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Qualsevol activitat preventiva aprovada haurà d'incloure el termini per a dur-la a terme i les mesures provisionals de control del risc. En cas que el període en què haja de desenvolupar-se esta planificació comprenga més d'un any, hauran d'indicar-se dins de la programació anual les accions provisionals a implantar en el període.

Qualsevol lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., haurà de ser avaluat havent-se informat prèviament els delegats de prevenció per a facilitar-los la seua presència.

4. Drets i obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals

El treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a observar en el seu treball les mesures legals, reglamentàries i que determine l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a seguir i complir les directrius que es deriven de la formació i informació que reba de l'empresa. D'una manera general, el treballador haurà de cumplir les obligacions que arreplega l'article 29 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

5. Vigilància de la salut

Amb independència d'allò que s'ha establert en les disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o activitats d'especial perillositat, les empreses estaran obligades a realitzar els reconeixements mèdics següents:

3. Organización preventiva

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconeixements periòdics anuals per a la vigilància en el canvi de condicions psíquiques o sanitàries causades o no pel treball. Si s'adverteix alguna malaltia, el servei mèdic propi o concertat dins del Servei de Prevenció informarà l'interessat i l'orientarà sobre les seues conseqüències i la millor manera de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials d'obligada aplicació els editats pel Ministeri de Sanitat i Consum.

2. Qualsevol treballador tindrà una història clínica que li serà confeccionada quan se li practique el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter secret. Quan finalitze la relació laboral, el Servei de Prevenció li entregarà una còpia de l'historial clínic laboral a petició del treballador.

3. Estes mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Estes dades no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjuï del treballador.

4. Els informes previs dels representants dels treballadors en relació amb el caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics periòdics arreplegaran l'obligatorietat de la seu realització a partir d'aquell en què s'haja detectat algun canvi de condicions psíquiques o sanitàries que puguen constituir una amenaça seria i previsible per a la salut del treballador o dels seus companys de treball.

5. Davant l'absència de representació i tenint en compte la faceta eminentment preventiva de les disposicions legals i contractuales en vigor, els sindicats que firmen el present conveni consideren de realització obligatòria estos reconeixements quan es donen les circumstàncies assenyalades en el paràgraf anterior. Este apartat té el valor d'informe previ als efectes establerts en el punt 4t de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

6. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball; en cas de ser treballadors a torns, els reconeixements mèdics hauran de ser planificats de manera que coincidisquen amb el torn de matí. Amb caràcter excepcional, altres situacions diferents de les regulades anteriorment seran organitzades amb els delegats de prevenció.

7. S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atenga els distints riscos a què es troben sotmesos els treballadors compresos en el present conveni, dels quals s'informarà prèviament els representants dels treballadors.

6. Peces de roba de treball i equips de protecció individual

1. Tots els treballadors disposaran de dos equipaments de roba de treball complets en funció de la climatologia complementada amb les peces necessàries per al seu reforç calorífic o impermeable (parques, jupetins, gorres, impermeables). L'equip necessari s'entregarà als treballadors de nova contractació al començament de la seua activitat.

El deteriorament involuntari d'estes peces per causa del treball mateix donarà lloc a la substitució immediata.

De la mateixa manera, la roba de treball haurà de ser consultada abans al Comité de Seguretat i Salut, o amb el delegat de prevenció a falta d'això, amb la finalitat d'aconseillar l'empresa perquè tria la que respecte les mesures de seguretat i salut, així com la seua millor adaptació a cada lloc.

2. Igualment, els seran entregats els equips de protecció individual en els treballs que així ho requerisquen. Quan hi haja alguna discrepància entre el treballador i l'empresa sobre l'ús dels equips de protecció individual apropiats, es donarà trasllat del problema al Comité de Seguretat i Salut, o al delegat de prevenció a falta d'això, que emetrà l'informe oportú.

Davant de la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se supere el valor límit ambiental vigent, l'empresari estarà obligat a entregar els equips de protecció individual als treballadors que li ho sol·liciten.

7. Formació

Es definixen adequats en l'àmbit d'este conveni, de conformitat amb l'article 19 de l'LPRL, els programes formatius teòricopràctics per a cada ofici i lloc el disseny i continguts dels quals seran desenvolupats per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut, a més dels que dissenye

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquél en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria estos reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que resalte las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además

l'empresa mateixa, d'acord amb el que estableix l'article 1 del present capítol. En concret es definixen:

La formació inicial, la duració de la qual serà de 3 hores mínim i que haurà d'arreplegar entre altres:

- Conceptes bàsics sobre l'organització elemental de la prevenció.

– Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics i la seua prevenció.

- Primers auxilis i plans d'emergència.

I la formació específica per oficis a tots els treballadors, la duració de la qual serà de 3 hores anuals mínim:

- Tècniques preventives d'ofici i funció.

- Mitjans, equips i ferramentes.

- Interferències en activitats.

- Drets i obligacions.

- Anàlisi dels accidents produïts l'any anterior.

La formació en matèria de prevenció serà acreditada per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut de manera que permeta identificar els treballadors que l'han rebuda i no duplicar-la encara que canviem d'empresa sempre que ambdós estiguin acollides a este conveni col·lectiu.

Article 73. Delegats de prevenció

En compliment de les seues obligacions preventives, l'empresa facilitarà als delegats de prevenció i components del Comité de Seguretat i Salut en el Treball un curs equiparable al nivell bàsic de 50 hores segons el que preveu el Reglament de Serveis de Prevenció.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari afegit d'1 hora setmanal per a realitzar les seues activitats inherents en el centre de treball. Este temps es podrà acumular a petició dels delegats, inclusivament per a la realització de cursos de formació en matèria de prevenció i medi ambient.

Els delegats de prevenció tindran les facultats afegides de medi ambient, i se'ls haurà de facilitar informació:

– De les situacions anòmals que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que calguen per a l'anàlisi d'estes anomalies.

- De les mesures que s'adopten per a resoldre estes anomalies.

– Dels acords i decisions que les autoritats competents adopten respecte al centre de treball relacionats amb estos aspectes, així com els efectes i mesures a concretar en cada moment.

– Del desenrotllament legislatiu autonòmic, nacional o comunitari sobre medi ambient.

– La representació dels treballadors podrà proposar iniciatives tendents a la millora de la situació mediambiental.

– S'establiran programes de formació específica per a estes matèries que permeten un millor coneixement dels problemes mediambientals.

– Compromís empresarial d'utilitzar sistemes de gestió mediambiental per a gestionar els processos mediambientals i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient.

Article 74. Comité de seguretat i salut

En els centres de treball on hi haja més de 30 treballadors i menys de 50, es constituirà el Comité de Seguretat i Salut en el Treball, format per dos delegats de prevenció, nomenats entre els delegats del personal i el mateix nombre de representants de l'empresa, els acords del qual tindran caràcter vinculant.

En la documentació a què fa referència l'article 23 de l'LPRL, s'adjuntaran formant un tot amb esta les decisions del Comité de Seguretat i Salut amb la seua data, àmbit d'actuació i temps d'implantació, així com les observacions que els representants dels treballadors consideren oportunes.

Les reunions del Comité de Seguretat i Salut es realitzaran mensualment i de manera excepcional davant de fets greus en el termini de 24 hores a sol·licitud de qualsevol de les parts que el constituïxen. En els centres de treball on no hi haja obligació de constituir el Comité de Seguretat i Salut, es programaran obligatòriament reunions periòdiques mensuals amb el delegat de prevenció.

Els components del servei de prevenció així com les persones que realitzen habitualment les seues labors en esta matèria, incloent el personal del servei mèdic, no podran formar part com a representants de l'empresa en les reunions d'este òrgan, i hauran d'assistir a estes si les

de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

– Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.

- Medios, equipos y herramientas.

- Interferencias en actividades.

- Derechos y obligaciones.

- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 73. Delegados de prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

– De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

– De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

– El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

– La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

– Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

– Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 74. Comité de seguridad y salud

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las

parts ho consideren oportú amb veu però sense vot i amb l'objectiu d'assessorar tècnicament el comitè.

Article 75. Situacions especials de risc

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 26 de l'LPRRL no siga tècnicament o objectivament possible o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball amb reserva del lloc i sol·licitar la prestació econòmica de la Seguretat Social. En estos supòsits, l'empresa complementarà este subsidi fins a arribar al cent per cent de la base reguladora mentres dure esta situació.

Igualment, durant el període de lactància i fins que el fill arribe a l'edat de 9 mesos, es podrà reduir la jornada laboral en una hora ja siga a l'inici o final d'esta sense disminució del salari, o acumular esta hora a fi d'ampliar el permís per maternitat quan finalitze.

Quan un treballador siga considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball i no existisca un lloc equivalent exempt d'exposició a estos riscos, el treballador haurà de ser destinat a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Article 76. Dret a expedient contradictori

En cas que una empresa pretenga sancionar algun treballador per la paralització del treball basant-se en l'apreciació de risc greu i imminent, procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en què s'escoltaran, a més de l'interessat, els membres de la representació legal dels treballadors i el Comitè de Seguretat i Salut o el delegat de prevenció, si és el cas.

CAPÍTOL XI *Permisos, llicències i excedències*

Article 77. Permisos i llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball pel temps i en les condicions establides en l'annex V, quadro de permisos i llicències.

El preavís serà sempre obligatori, excepte supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permeten preavisar de l'absència, i en este cas s'acreditaran en el seu moment de manera suficient. Els efectes dels permisos i llicències s'estendran, així mateix, a les parelles de fet sempre que consten inscrites en el registre corresponent.

Article 78. Visita mèdica

A més de les absències previstes en l'annex V, quadro de permisos i llicències esmentat en l'article anterior, el treballador podrà absentar-se del treball per a assistir a la consulta del metge d'atenció primària o a la del metge especialista un màxim de 4 vegades a l'any, amb una duració màxima de 3 hores cada una, i haurà de sol·licitar, sempre que siga possible, permís per a assistir a la consulta i presentar presentar el volant justificatiu degudament omplít com a justificant de l'assistència a esta. Els conceptes a meritar seran els assenyalats en l'annex V a excepció del complement no salarial.

Article 79. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibilita l'assistència al treball, i donarà lloc al dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al cessament en el càrrec públic o sindical; este dret es perdrà si se sol·licita transcorregut este termini.

Article 80. Excedència voluntària

1. El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. En els supòsits en què el treballador estiga subjecte a un contracte de duració temporal, la duració màxima de l'excedència voluntària en cap cas podrà superar la de la duració del contracte. Este dret només

mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 75. Situaciones especiales de riesgo

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 76. Derecho a expediente contradictorio

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

CAPÍTULO XI *Permisos, licencias y excedencias*

Artículo 77. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente. Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 78. Visita médica

Además de las ausencias previstas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias citado en el artículo anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo para asistir a la consulta del médico de atención primaria o a la del médico especialista, un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso para asistir a la consulta debiendo presentar el volante justificativo debidamente cumplimentado como justificante de la asistencia a la misma. Los conceptos a devengar serán los señalados en el citado anexo V a excepción del Complemento no Salarial.

Artículo 79. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 80. Excedencia voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del

podrà ser exercitat novament pel mateix treballador, si és el cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, excepte casos excepcionals en què podrà reduir-se este termini de mutu acord.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència computable als efectes d'antiguitat no superior a cinc anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan siga per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement o adopció d'este. Este mateix dret d'excedència i en les mateixes condicions i duració podrà ser exercit pel treballador per a l'atenció de familiars fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Els fills successius donaran dret a un període d'excedència que, si és el cas, posaran fi al que es disfrute. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per a atenció de fills, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

3. El treballador excedent tindrà dret al reingrés i incorporació automàtica, sempre que el sol·liciti amb, almenys, un mes d'antelació durant els tres primers anys d'excedència, exceptuant-ne el que disposa el punt 2 per a les excedències de l'atenció dels fills. Per a la resta d'anys d'excedència, conservarà tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o semblant categoria a la seua, que hi hagen o es produïsquen en l'empresa i sempre que el sol·liciti amb, almenys, un mes d'antelació al terme de l'excedència.

Article 81. Excedència especial

Els treballadors tindran, així mateix, dret per una sola vegada a un període d'excedència no superior, en cap cas, a sis mesos amb dret a la reserva del lloc de treball per als supòsits d'atenció personal al cònjuge, pares, fills o germans en situació de malaltia o incapacitat que requereixi esta assistència. Esta situació haurà de quedar, necessàriament, acreditada en el moment de la sol·licitud de l'excedència. L'incompliment per part del treballador excedent de la condició motivadora suposa un incompliment contractual per part del treballador que serà considerat com a falta molt greu.

Donades les característiques especials del present supòsit d'excedència, les parts podran fixar les condicions específiques de la seu aplicació.

Disposicions comunes per a les excedències

1. En les excedències en què concorregà la circumstància de temporalitat del contracte, la duració d'este no es veurà alterada per la situació d'excedència del treballador, i en cas d'arribar al terme d'este durant el transcurs de l'excedència, s'extingirà el dit contracte amb la seua prèvia denúncia preavisa en el termini mínim de 15 dies llevat que hi haja pacte en contra.

L'incompliment del termini de preavís per part de l'empresari suposarà exclusivament l'obligació de compensar econòmicament el treballador en l'import dels dies de falta de preavís al moment de la seua liquidació.

2. Durant el període d'excedència, el treballador en cap cas podrà prestar serveis que suposen una concorrència desleial en relació a l'empresa. Si així ho fa, perderà automáticamente el seu dret al reingrés.

3. Els treballadors excedents inclosos en expedient de regulació d'ocupació tindran els mateixos drets i obligacions que la resta dels treballadors.

Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte de treball en els termes establerts en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL XII Representació col·lectiva

Article 82. Comités d'empresa i delegats de personal

El Comité d'Empresa i els delegats de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament previstes per les normes legals vigents. Així

contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia, excepto lo dispuesto en el punto 2 para las excedencias del cuidado de los hijos. Para los restantes años de excedencia conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 81. Excedencia especial

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias

1. En las excedencias en que concurre la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisa en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso

3. Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII Representación colectiva

Artículo 82. Comités de empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries de no-discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en l'article 85.

Article 83. Eleccions sindicals-candidats

Els treballadors que tinguin 18 anys complits i una antiguitat mínima de 3 mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors tal com es preveu en la secció segona de l'article 69 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Article 84. Crèdit horari

Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de personal dispondran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

- Centres de fins a 100 treballadors: dihuit hores.
- Centres de 101 a 250 treballadors: vint hores.
- Centres de 251 a 500: trenta hores.
- Centres de 501 a 750: trenta-cinc hores.
- Centres de 751 en avant: quaranta hores.

La utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previstes en el paràgraf anterior serà preavisada pel treballador afectat o el sindicat o organisme que pertoque amb l'antelació suficient. En tot cas, en la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a activitats programades pel sindicat el preavís es procurarà realitzar amb 48 hores d'antelació.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes dels membres del Comitè d'Empresa o els delegats de personal podrà ser acumulable a qualsevol dels seus components sense sobrepassar el màxim total. Esta acumulació podrà computar-se per períodes de fins a tres mesos.

Perquè puga operar l'acumulació prevista en el paràgraf anterior, serà requisit indispensable que es preavise d'esta decisió a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies naturals. Si no es té en compte este termini, l'acumulació requerirà acord entre les parts.

No es comptabilitzaran dins del crèdit d'hores anteriorment assenyalat el temps emprat en reunions convocades per la direcció de l'empresa, ni el dels desplaçaments per a assistir a estes reunions, així com el temps emprat en la negociació de convenis quan l'empresa estiga afectada per l'àmbit d'estos.

El crèdit d'hores fixat podrà ser també utilitzat per a l'assistència dels representants legals dels treballadors a cursos de formació o altres activitats sindicals semblants determinades pel sindicat a què pertanguen, amb la convocatòria oportuna prèvia i la justificació d'assistència posterior.

Els representants dels treballadors i delegats sindicals durant l'exercici de les seues funcions de representació perceben les retribucions estableties en el capítol XI, «Permisos, llicències i excedències», d'este conveni (vegeu quadre de llicències).

Article 85. Dret de reunió

Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, el Comitè d'Empresa o de centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comitè d'Empresa o pels delegats de personal mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només s'hi podran tractar els assumptes que previament consten inclosos en l'orde del dia.

La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordarà amb esta les mesures necessàries per a evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan, per qualsevol circumstància, no puga reunir-se simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parciales que hagen de celebrar-se es consideraran com una sola reunió i datades en el dia de la primera.

Les assemblees se celebraran fora de les hores de treball. La celebració de l'assemblea s'informarà a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores amb indicació de l'orde del dia, persones que ocuparan la presidència i duració previsible.

tes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 85

Artículo 83. Elecciones sindicales-candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 84. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: dieciocho horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 a 500: treinta horas.
- Centros de 501 a 750: treinta y cinco horas.
- Centros de 751 en adelante: cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI, «Permisos, Licencias y Excedencias» de este convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 85. Derecho de reunión

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola reunión y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Article 86. Delegat sindical

En les empreses que disposen d'una plantilla superior a 100 treballadors, la representació del sindicat l'exercirà un delegat sindical en els termes que preveu l'art. 10 de la Llei Orgànica 11/1985, de Llibertat Sindical. Este delegat sindical haurà de ser membre de la representació unitària.

En els centres de treball amb plantilla superior a 250 treballadors, la representació del sindicat l'exercirà un delegat en els termes que preveu l'art. 10 de la Llei Orgànica 11/85. El sindicat que al·legue tindre dret a trobar-se representat per mitjà de titularitat personal en qualsevol empresa, haurà d'acreditar-ho davant d'esta de manera fefaent, i l'empresa reconeixerà al delegat esmentat, tot seguit, la seua condició de representant del sindicat a tots els efectes. Els delegats sindicals tindran les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les desenrotllen.

El delegat sindical haurà de ser el treballador que es designe d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, i tindrà reconegudes les funcions següents:

Recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

Representar i defendre els interessos del sindicat a qui representa i dels afiliats a este en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la direcció de l'empresa.

Assistir a les reunions del Comité d'Empresa del centre de treball i del Comité de Seguretat i Higiene en el treball amb veu i sense vot.

Tindre accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa pose a disposició del Comité d'Empresa, amb respecte a les mateixes garanties reconegudes per la llei i el present conveni als membres del Comité d'Empresa, i estar obligat a guardar sigil professional en totes les matèries en què legalment pertoque. Serà informat i escoltat per la direcció de l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afecten, en general, els treballadors del seu centre de treball i, particularment, els afiliats al seu sindicat que treballen en este centre.

El delegat sindical cenyirà les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, i ajustarà, en tot cas, la seua conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tindran dret a la utilització d'un local adequat en què puguen desenrotllar les seues activitats en els centres de treball amb més de 250 treballadors.

Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per estos a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs d'esta negociació sempre que l'empresa estiga afectada directament pel conveni col·lectiu de què es tracte.

Reunir-se fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa amb els treballadors d'esta afiliats al seu sindicat.

Inserir comunicats en els taulets d'anuncis previstos a este efecte que pogueren interessar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre.

Els delegats sindicals sempre que no formen part del Comité d'Empresa disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en els mateixos termes i contingut que els previstos en l'art. 84 d'este conveni.

Article 87. Quota sindical

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit per cada un dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats legalment constituits, les empreses descomptaran en la nòmina mensual a estos treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa es farà efectiu per mesos vençuts al sindicat corresponent per mitjà de transferència al seu compte bancari. Les empreses efectuaran estos detracions, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any. El treballador podrà, en qualsevol moment, anular per escrit l'autorització concedida.

Artículo 86. Delegado sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el artículo. 10 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda. Será informado y oido por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 84 de este convenio.

Artículo 87. Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las empresas efectuarán las antedichas detracções, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Article 88. Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de tres mesos que exercisca o siga cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern de règim local, comarcal, provincial, autonòmic o nacional d'una central sindical que haja firmat el conveni, tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que dure el càrrec que la determina.

Per a accedir el treballador a la dita excedència, haurà d'acompanyar la comunicació escrita a l'empresa del certificat de la central sindical corresponent en què conste el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual ha sigut triat. El treballador excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa en un termini no superior al mes la desaparició de les circumstàncies que van motivar la seua excedència; en cas de no efectuar-la en este termini, perderà el dret al reingrés. El reingrés serà automàtic i obligatori i el treballador tindrà dret a ocupar una plaça del mateix grup professional, lloc i càrrec que tenia abans de produir-se l'excedència forçosa.

CAPÍTOL XIII *Ordenació i organització del treball*

Article 89. Direcció i control del treball

L'organització i ordenació del treball és facultat de l'empresari, o persones en qui este delegue, qui pot implantar els sistemes interns de control que considere oportuns per a verificar el compliment per part del treballador de les seues obligacions i deures laborals, que haurà d'exercir-se amb subjecció al que estableixen este conveni i la resta de normes aplicables.

En conseqüència, té la facultat d'organitzar-ho de manera que puga aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: mà d'obra, materials, temps, etc., fins al límit racional i científic que permeten els elements de què dispose i la necessària col·laboració del personal per a este objectiu amb subjecció al que estableix el present conveni i la resta de normes d'aplicació.

Són facultats de l'empresari, entre altres, les següents:

a) La qualificació del treball i de productivitat industrial generalment admesos.

b) La determinació dels sistemes d'organització o mesurament del treball encaminats a obtindre i asegurar els màxims rendiments dels elements, màquines o instal·lacions, donades les necessitats generals de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció o lloc de treball.

c) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball. La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes, a les condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, procés de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'estes.

d) La fixació d'índexs de desperdicis, normes de qualitat i normes tècniques de treball.

e) L'exigència d'una vigilància, atenció i neteja de la maquinària i utilatge encomanada al treballador.

f) El canvi de lloc de treball i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les conveniències de la producció i de l'organització amb subjecció als criteris de mobilitat dins de la pertinença a grups professionals.

g) Introduir, durant qualsevol període d'organització del treball, les modificacions necessàries o convenientes en els mètodes, distribució del personal, variacions tècniques de les màquines, utilatge, fòrmules, etc.

h) El manteniment del desenrotllament normal de les relacions laborals.

i) Establir o variar les fòrmules per al càlcul d'incentius.

j) Exigir l'activitat normal a la totalitat del personal de l'empresa.

Les facultats empresarials descrites seran, en tot cas, exercides sense detriment de les competències atribuïdes als representants legals dels treballadors.

En cas de disconformitat dels treballs, exposada a través dels seus representants legals, es mantindran les normes existentes en l'empresa en espera de la resolució dels òrgans a qui corresponga.

Artículo 88. Excedencias sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido. El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso. El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo profesional lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO XIII *Ordenación y organización del trabajo*

Artículo 89. Dirección y control del trabajo

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persones en quien este delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de mètodes operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utilaje encomendada al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los mètodes, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utilaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quiénes corresponda.

Article 90. Prestació del treball

1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut compliant les ordes o instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats directives i, a falta d'això, els usos i costums, i ha d'executar tots els treballs, operacions o activitats que se li ordenen dins de la comesa general de la seu competència professional. Haurà, així mateix, de prestar major treball o diferent del convingut en els casos de necessitat urgent de previndre mals, remeiar accidents o danys patits.

2. El treballador haurà de donar compte immediat als seus caps directes dels entorpeciments que observe en la realització del seu treball, així com de les faltas o defectes que advertísca en els útils, ferramentes, màquines, ferramentes o instal·lacions relacionades amb la seu comesa, que al seu torn haurà de mantindre en estat de funcionament i utilització en els que d'ell depenguen.

3. Fora dels centres de treball o de la seu jornada laboral, queda prohibida, excepte expressa autorització de l'empresari o de qui el representen, la utilització de màquines, ferramentes, aparells, instal·lacions o locals de treball.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció d'accidents en el treball, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els facilite l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que reginen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.

Article 91. Treball a temps o jornada

Llevat de pacte en contra, es presumix que la prestació de treball es concertra en la modalitat denominada «a temps o jornada», en què la retribució es fixa atenent la duració del treball i el rendiment normal definit en este conveni, i la contrapartida de la qual la constitúixen les taules salarials de les províncies d'este conveni col·lectiu sempre que el treballador obtinga, en el dit temps, el rendiment normal exigible a este.

Article 92. Treball a tasca

El treball a tasca consistix en la realització per jornada d'una determinada quantitat de treball amb independència del temps invertit en la seu realització. Si el treballador acaba la tasca abans de concluir la jornada diària, l'empresa podrà oferir-li, i este acceptar o no, continuar prestant els seus serveis fins a la terminació de la jornada o abandonar el treball i donar-la per conclosa.

En el primer cas, l'empresa haurà d'abonar el temps que hi haja entre la terminació de la tasca i la conclusió de la jornada diària com si es tractara d'hores extraordinàries, però sense que es computen a este efecte del límit fixat per a estes en l'art. 35.2 de l'Estatut dels Treballadors i sense que puga exigir-se durant el període un rendiment superior al normal.

Article 93. Treball a estall

En els treballs a estall o per unitat d'obra i als efectes de la seu retribució, només s'atén la quantitat i qualitat de l'obra o treball realitzat, i es paga per mòduls o unitats determinades independentment del temps invertit en la seu realització, si bé pot estipular-se un termini per a la seu terminació, cas en el qual haurà d'acabar-se dins d'este.

Article 94. Treball a prima o incentiu

Les empreses podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de manera que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en qualsevol dels treballs remunerats amb incentiu a estall, tasca, amb prima a la producció o per tasca i unitat d'obra a què es referix este capítol, no es produeix el rendimiento exigible per causes imputables a l'empresa, a pesar de posar el treballador en l'execució de l'obra la tècnica, activitat i diligència necessàries, este tendrà dret a percebre el 50 % de la mitjana de les primes obtingudes en el mes anterior durant els primers 30 dies, el 25 % durant els 30 dies posteriors i el 10 % durant

Artículo 90. Prestación del trabajo

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quiénes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 91. Trabajo «a tiempo o jornada»

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se conciertra en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de las provincias de este convenio colectivo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 92. Trabajo a tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen estas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 93. Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 94. Trabajo a prima o incentivo

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, este tendrá derecho a percibir el 50 % del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25 % durante los 30 días

els 30 dies següents, i cessarà a partir d'este últim període l'obligació de l'empresa de remunerar cap quantitat per este concepte.

Si les causes que van motivar la disminució del rendiment són accidentals i no s'estenen a tota la jornada, s'haurà de compensar el treballador el temps que dure la disminució.

Quan els motius no siguin imputables a descuits o negligència de l'empresa i independentment de la voluntat del treballador, es pagarà els treballadors afectats a raó del salari base. Entre altres casos poden considerar-se la falta de fluid elèctric, averies en màquines, espera de força o de materials, falta o disminució de comandes i altres d'anàlegs.

Per a acreditar el dret al salari bonificat o al salari base en els supòsits anteriors, és indispensable que el treballador haja romàs en el lloc o càrrec.

Article 95. Organització científica del treball

Als efectes de l'organització científica del treball en les empreses incloses en este conveni que apliquen este sistema i quants siguin convenientes per a la seu millor marxa i funcionament, es tindran en compte les definicions següents:

a) *Activitat normal*: s'entén per activitat normal l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixe qualsevol altre sistema de mesurament científica del treball calculat per mitjà de cronòmetres per qualsevol dels sistemes coneguts o bé aplicant la tècnica d'observacions instantànies denominades «mostreig de treball».

b) *Activitat óptima*: és la que correspon als sistemes de mesura amb els índexs 80 o 140 en els sistemes Bedaux o centesimal, respectivament, o la seua equivalència en qualsevol altre sistema de mesurament científica del treball.

c) *Rendiment normal*: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat normal.

d) *Rendiment óptimo*: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat óptima.

e) *Temps màquina*: és el que tarda una màquina a produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

f) *Temps normal*: és l'invertit per un treballador en una determinada operació en activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

g) *Treball lliure*: és aquell en què l'operari pot desenrotllar l'activitat óptima durant tot el temps. La producció óptima en el treball lliure correspon al treball óptim.

h) *Treball limitat en activitat normal*: és aquell en què l'operari no pot desenrotllar l'activitat óptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equips o a les condicions del mètode operatori. Als efectes de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran abonats com si es treballara a activitat normal.

i) *Treball limitat en activitat óptima*: l'activitat óptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el «temps màquina» realitzat en activitat óptima. En els casos corresponents, es calcularan les interferències i pauses de màquina o equip.

Les empreses que no tinguen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball en la data de publicació del present conveni, podrán estableir-lo i, en tot cas, podrán determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball i fixar a este efecte la quantitat i qualitat de la labor a efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que el fet de no fer-ho signifique o puga interpretar-se com a renúncia a este dret.

Article 96. Treball remunerat amb incentiu. criteris de valoració

Per al seu càcul i establiment es tindran en compte les circumstàncies següents:

a) Grau d'especialització que el treball a realitzar requerisca segons la mecanització de la indústria.

b) Esforç físic i atenció que la seua execució requerisca.

c) Duresa i qualsevol altra circumstància especial de treball que s'haja de realitzar.

postiores y el 10 % durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de este último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 95. Organización científica del trabajo

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) *Actividad normal*: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo»

b) *Actividad óptima*: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) *Rendimiento normal*: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) *Rendimiento óptimo*: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) *Tiempo máquina*: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) *Tiempo normal*: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) *Trabajo libre*: Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) *Trabajo limitado en actividad normal*: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) *Trabajo limitado en actividad óptima*: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las Empresas que no tuvieren implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 96. Trabajo remunerado con incentivo. criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medi ambient en què el treball es realitze, així com les condicions climatològiques del lloc on haja de verificar-se.

e) La qualitat dels materials utilitzats.

f) La importància econòmica que la labor a realitzar tinga per a l'empresa i la marxa normal de la seua producció.

g) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les enumерadas.

Article 97. Procediment d'implantació, supressió i revisió dels sistemes de treball

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el que segueix:

1r. L'empresa notificarà per escrit als representants dels treballadors, si n'hi ha, amb quinze dies d'antelació el propòsit d'implantar un sistema o un mètode tècnic d'organització del treball, i adjuntarà la informació necessària.

2n. Transcorregut el termini anterior, si no s'ha produït cap acord, l'empresa haurà de sotmetre la decisió a l'autoritat laboral. Els representants dels treballadors disposaran d'un termini improrrogable de cinc dies des de la sol·licitud per a emetre un informe raonat. Transcorreguts quinze dies des de la sol·licitud, l'absència de resolució tindrà caràcter positiu.

3r. El període de prova del nou sistema tindrà una duració que no podrà ser inferior a dos mesos. Durant el període esmentat es garantirà al treballador el salari mitjà que percebia.

4t. Abans d'acabar el període de prova, els representants dels treballadors, o estos si no n'hi ha, podran expressar el seu desacord raonat i per escrit davant de la direcció de l'empresa.

5t. En el termini de deu dies després de rebre l'escrit mencionat, l'empresa decidirà sobre les qüestions que plantejen les reclamacions mencionades en el punt anterior. Contra les decisions de l'empresa, es podrà recórrer davant de la jurisdicció laboral, i es prolongarà el període de prova mentres que esta no es pronuncie.

6t. Durant el període de prova, abans de l'entrada en vigor del nou sistema, s'exposaran en els centres de treball les característiques de la nova organització i les corresponents tarifes. De la mateixa manera s'actuarà en els casos de revisió del sistema, mètodes o tarifes que impliquen modificacions d'estes últimes.

Article 98. Revisió o modificació dels sistemes

La revisió dels mètodes o tarifes d'incentius podrà efectuar-se per part de l'empresa o a petició dels representants dels treballadors per algun dels fets següents:

1r. Quan s'aconsegueixca repetidament activitats amb les percepcions que superen el 100 per 100 de les assenyalades per a primes i anàlogues, o en el 40 per 100 de les activitats mesurades.

2n. Quan les quantitats de treball realitzades no es corresponguen sistemàticament amb les normals establides.

3r. Per reforma dels mètodes i procediments industrials motivada per modernització, mecanització o automatització dels llocs de treball.

4t. Quan en la confecció de les tarifes s'haja incorregut en un error indubtable de càcul.

5t. Quan qualsevol altra circumstància ho aconselle.

CAPÍTOL XIV

Capítol regulat en el VI Conveni General de Derivats del Ciment i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic tal com es desenrotlla a continuació.

Formació professional

Les organitzacions que firmen el present conveni són conscientes de la necessitat de potenciar la formació contínua dels treballadors en el sector, i acorden incorporar-hi el contingut del present capítol com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació contínua que es promoguen. En esta matèria, les parts es remeten al que disposa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació (BOE 11.04.2007), o norma que el substituïsca.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 97. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o estos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la dirección de la empresa.

5.º En el plazo de 10 días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, prolongándose el período de prueba en tanto esta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Artículo 98. Revisión o modificación de los sistemas

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIV

Capítulo regulado en el VI Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, (BOE 11.04.2007), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Article 99. Àmbit material

Quedaran subjectes al camp d'aplicació d'estes normes tots els plans formatius les activitats dels quals queden immerses en el seu àmbit funcional basant-se en el que estableix l'article 1 del Reial Decret 395/2007 o norma que el substituïsca.

Article 100. Iniciatives a la formació

Les organitzacions que firmen el present acord, així com les integrades en les d'àmbits inferiors i les empreses i treballadors del sector, podrán sol·licitar finançament per al desenvolupament de les iniciatives de formació previstes en l'article 4 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca, amb els requisits que es contenen en esta norma i la seua orde de desplegament.

Article 101. Modalitats de formació i permisos individuals de formació

Les empreses podrán optar per qualsevol de les modalitats formatives previstes en l'article 8º del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca.

No obstant això, l'empresa haurà de sotmetre a informació de la representació legal dels treballadors, i si no existeix esta a la necessària conformitat dels treballadors afectats, les accions formatives que implante i que els afecten, de conformitat i en els termes que preveu l'article 15 de Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca.

S'entén per permís individual de formació, de conformitat amb el que estableix l'article 12, apartat 3, del Reial Decret 395/2007, o norma que el substituïsca, el que l'empresa autoritza a un treballador per a la realització d'una acció formativa que estiga reconeguda per mitjà d'una acreditació oficial, inclosa la corresponent als títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal. En conseqüència, el nombre d'hores de permís concedit al treballador per a la seua formació podrà compensar-lo l'empresa amb càrrec al seu crèdit per a formació contínua. Per a poder ser beneficiari d'estos permisos individuals de formació, han de concórrer de manera acumulativa els requisits següents:

– Treballadors assalariats que presten els seus serveis en empreses privades o entitats públiques empresariales que cotitzen a la Seguretat Social en concepte de formació professional i hagen obtingut de l'empresa la concessió d'este permís.

– La formació a què es referixen els permisos individuals haurà d'estar reconeguda per una titulació oficial; tenen esta condició les titulacions que han sigut emeses per qualsevol administració pública publicades en el *Boletín Oficial del Estado* i amb validesa en la totalitat de l'Estat espanyol. Igualment, es consideren inclosos els cursos universitaris que tinguen la consideració de títols universitaris propis per resolució de la junta de govern o consell social de la universitat corresponent. Les titulacions oficials poden ser cursades en centres públics o centres privats sempre que estos últims estiguin homologats i autoritzats pel ministeri competent en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat o pels departaments corresponents en l'àmbit de les comunitats autònombes que hagen assumit competències respecte d'això.

– La formació haurà d'estar dirigida tant al desenvolupament o adaptació de les qualificacions tecnicoprofessionals del treballador com a la seua formació personal.

– Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial de les realitzades per mitjà de la modalitat a distància.

– En tot cas, per a la correcta interpretació i aplicació dels criteris precedents, es tindran en compte les previsions recollides en els articles 5 i 12 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca.

Article 102. Comissió paritària sectorial de formació

A) Constitució: a l'empara del que preveu l'article 35 de Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca, es constituirà la Comissió Paritària Sectorial de Formació d'àmbit estatal, com-

Artículo 99. Ámbito material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007 o norma que lo sustituya.

Artículo 100. Iniciativas a la formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, o norma que lo sustituya, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 101. Modalidades de formación y permisos individuales de formación

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir esta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, o norma que lo sustituya, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua. Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

– Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

– La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el *Boletín Oficial del Estado* y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

– La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

– Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

– En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

Artículo 102. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

A) Constitución: al amparo de lo previsto en el artículo 35 Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal,

posta per quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre de la representació empresarial que firmen este conveni.

Estes organitzacions actuaran en la Comissió Paritària Sectorial a través de persones físiques les representaran i, en nom seu, exerciran el dret al vot.

1r. Duració i cessament: els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerciran la representació pel període de vigència del present capítol, i podran cessar en el seu càrrec per:

- a) Lliure revocació de les organitzacions que els van triar.
- b) Per renúncia o decisió personal.

En qualsevol dels supòsits de cessament, es procedirà de manera immediata a la substitució del membre de la Comissió Paritària Sectorial, als efectes de la qual dins dels quinze dies següents al cessament es notificarà la nova designació per l'organització corresponent.

2n. Domicili social: la Comissió Paritària Sectorial tindrà el seu domicili social en la seu de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació, i podrà traslladar el seu domicili a qualsevol altre lliurement, per a la qual cosa bastarà l'accord de les parts.

3r. Secretaria permanent: existirà una secretaria permanent que s'encarregarà de les funcions administratives pròpies d'un òrgan d'esta naturalesa, el domicili de la qual serà l'especificat en el punt anterior. En concret, les funcions d'esta secretaria seran les següents:

- a) Convocar les parts amb almenys set dies d'antelació
- b) Donar entrada i distribuir als membres de la comissió les sol·licituds i consultes rebudes.
- c) Portar el registre de les actes aprovades i lliurar certificat dels seus acords.

d) Totes les que se li encomanen per acord de la Comissió Paritària Sectorial per al seu millor funcionament.

4t. Reunions de la Comissió Paritària Sectorial: la Comissió Paritària Sectorial es reunirà en el seu domicili social amb caràcter ordinari una vegada cada trimestre i amb caràcter extraordinari quan així ho sol·licite una de les parts.

Per a cada reunió, les organitzacions triaran d'entre els seus membres un moderador.

El secretari alçarà acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària Sectorial les realitzarà la seu secretaria permanent. Les convocatòries es cursaran per mitjà de cartes certificades, telefax o qualsevol altre mitjà que acredite fehacientment el seu enviament i recepció, amb almenys set dies d'antelació a aquell en què haja de celebrar-se la reunió.

Les reunions que tinguen caràcter urgent, podrán convocarse con una antelació mínima de quaranta-huit hores. En la convocatoria, haurà de figurar dia, hora i lloc de la reunió, així com els assumptes a tractar.

En primera convocatòria, la Comissió Paritària Sectorial quedará formalitatem constituïda quan concorreguen a la reunió, presents o representats, les tres quartes parts de la totalitat de membres de cada una de les representacions.

En segona convocatòria, que se celebrarà automàticament mitja hora després de la primera, bastarà l'assistència personal o per representació de la mitat més un dels membres de cada una de les representacions.

La representació només podrà conferir-se a un altre membre de la Comissió Paritària Sectorial i haurà de fer-se per escrit.

5t. Adopció d'acords: les decisions d'esta comissió paritària s'adopitaran per acord conjunt d'ambdós parts (empresarial i sindical), i es requerirà, en tot cas, el vot favorable de la majoria de cada una de les dos representacions. Estos acords no seran efectius fins a l'aprovació de l'acta en què consten.

B) Funcions: la Comissió Paritària Sectorial tindrà, entre altres, les funcions següents:

- a) Intervindre en el supòsit de discrepàncies sorgides en relació amb el que disposa l'article 15.5 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o norma que el substituïsca.

- b) Conéixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en els seus respectius àmbits.

- c) Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

- d) Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial, i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacio-

compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1º Duración y cese: los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron
- b) Por renuncia o decisión personal

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2º Domicilio social: la Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3º Secretaría permanente: existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial, para su mejor funcionamiento.

4º Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: la Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará formalmente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5º Adopción de acuerdos: las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: la Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

- a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema

nal de Qualificacions de Formació Professional i els centres de referència nacional corresponents als seus respectius àmbits.

e) Elaborar una memòria anual sobre la formació corresponent als seus àmbits.

f) Coneixer l'agrupació d'empreses en els seus sector prevista en l'article 16.2.

g) Qualssevol altres que els siguin atribuïdes per la normativa de desplegament d'este real decret.

S'autoritza la Comissió Paritaria Sectorial de Formació perquè dicte totes les normes que pertoquen a fi d'aconseguir l'òptima gestió dels recursos destinats a la formació professional en el sector.

Article 103. Del temps invertit en formació contínua

Quan els treballadors assistisquen a accions formatives presencials, el 50 % de les hores que necessite esta acció seran dins la jornada laboral o es deduiran d'esta en l'esmentat percentatge, sempre que es donen les condicions següents:

a) L'empresa podrà denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, mitjançant una resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, el treballador podrà recórrer davant la Comissió Paritaria Sectorial perquè intervinga en la resolució del conflicte.

b) El 50 % de les hores a càrrec de l'empresa suposarà un màxim anual de 30 hores per treballador, que es poden distribuir en una o en diverses accions formatives.

c) El treballador que ho sol·licita haurà d'haver superat el període de prova i tindre, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes en l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa, el treballador tindrà dret al salari que el correspondria si estiguera treballant en hora ordinària.

e) El treballador haurà d'acreditar davant l'empresa l'assistència a la corresponent acció formativa.

Article 104. Dels recursos per a la formació

L'aplicació d'allò que s'ha regulat en este capítol sobre la formació contínua queda supeditat a l'existència de disponibilitats pressupostàries.

CAPÍTOL XV

Suspensió temporal dels contractes de treball

Article 105. Procediment

Les parts que han firmat el present conveni acorden estableix les següents normes de procediment quan les circumstàncies ho determinen.

1r. L'empresari podrà suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o de força major.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

S'entén que concorren causes de força major quan la interrupció de l'activitat en els termes descrits en l'Article 38 supere les 24 hores efectives de treball.

2n. El cessament temporal podrà afectar la totalitat o part de la plantilla, i podrà ser aplicable en forma ininterrompuda o discontinua. En el cas que el cessament temporal afecte només una part de la plantilla de l'empresa, i mentre es mantinga esta situació, la resta de la plantilla no

Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e. Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f. Conocer de la agrupación de empresas en sus sector prevista en el artículo 16.2

g. Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

Artículo 103. De los tiempos empleados en formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 % de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50 % de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 104. De los recursos para la formación

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

CAPÍTULO XV

Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 105. Procedimiento

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen

1º. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas de fuerza mayor cuando la interrupción de la actividad en los términos descritos en el Artículo 38 supere las 24 horas efectivas de trabajo.

2º. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de

podrà excedir en el seu treball del rendiment normal, ni efectuar hores extraordinàries.

3r. En cas d'autoritzar-se la suspensió, el personal afectat percebrà la seua retribució de la manera següent:

La prestació a percebre pel treballador, sumades les aportacions de l'Entitat Gestora i l'Empresa, no podran superar, en cap cas, la quantia de la base reguladora de la prestació per desocupació que li corresponga, una vegada deduïda la part proporcional de gratificacions extraordinàries. Les gratificacions extraordinàries seran percebudes pel treballador íntegrament en els termes i dates previstos amb caràcter general per a les mateixes.

4t. La tramitació en les actuacions procedimentals de la suspensió temporal dels contractes de treball s'ajustarà a les previsions de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors.

5t. Totes les peticions que es cursen hauran de fer-se sota el principi d'autonomia de les parts per a negociar i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

6t. En cas de no afectar la suspensió a tota la plantilla, haurà d'aplicar-se, dins del mateix grup del personal, un sistema de rotació entre una suspensió i una altra, fóra quin fóra l'exercici en què es fera ús d'esta facultat, en funció de la configuració de la plantilla.

CAPÍTOL XVI

Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Capítol regulat en el VI Conveni General de Derivats del Ciment i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

Article 106. Procediments voluntaris extrajudiciais de solució de conflictes col·lectius

Àmbit

El present procediment té per àmbit tot el territori nacional i obliga a les empreses i treballadors vinculats al Conveni Col·lectiu General de Derivats del Ciment.

Conflictes sotmesos a este procediment

El present procediment per a la solució dels conflictes sorgits entre empresaris i treballadors o les respectives organitzacions representatives del sector de Derivats del Ciment, en compliment del que pacta i en relació a l'aplicació, gestió o interpretació del Conveni Col·lectiu General de Derivats del Ciment.

Conflictes Col·lectius

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte intereses suprapersonales o colectivos.

2. Als efectes del present títol, tindran també el caràcter de conflictes col·lectius aquells que, encara que siguen promoguts per un treballador individual o empresa, la seua solució siga extensible o generalizable a un grup de treballadors.

Órgans de Mediació, Arbitratge i Procediments

Els òrgans específics de Mediació i Arbitratge que establecra la Comissió Mixta Paritària regulada en el capítol tercer del present conveni, quedaran plenament integrats en el Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA).

Els procediments extrajudiciales per a la solució dels conflictes són:

a) Mediació: s'entén per mediació la intervenció d'una tercera persona imparcial, individual o col·legiadament, per a afavorir la solució d'una controvèrsia que afecta discrepàncies de les diferents parts socials d'una determinada relació laboral.

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestableida, excepte la designació del mediador i la formalització de l'avènencia que, si és el cas, abaste.

El procediment de mediació serà voluntari i requerirà acord de les parts, que faran constar documentalment el contingut de les divergències, designaran el mediador, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre

la plantilla no podrà exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

3.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

5.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

6.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

CAPÍTULO XVI

Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Capítulo regulado en el VI Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 106. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Ambito

El presente procedimiento tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos sometidos a este procedimiento

El presente procedimiento para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas del sector de Derivados del Cemento, en cumplimiento de lo pactado y en relación a la aplicación, gestión o interpretación del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos Colectivos

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, aún siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta paritaria regulada en el capítulo tercero del presente convenio, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avención que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o

les quals versarà la seu funció. Es remetrà una còpia a la Comissió Paritària, que serà la que formalitze la Comissió de Mediació.

La Comissió Paritària o Mixta comunicarà el nomenament al mediador i li notificarà, a més, tots els extrems que siguin necessaris per al compliment de la seua comesa.

Sense perjuici d'allò que s'ha estipulat en els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts podrà dirigir-se a la Comissió Paritària per a sol·licitar els seus bons oficis perquè es promoga la mediació. Feta esta proposta, la Comissió Paritària es dirigirà a les parts en conflicte i els oferirà la mediació.

En defecte d'esta petició, quan hi haja raons fonamentades, la Comissió Paritària podrà, per unanimitat, acordar dirigir-se a les parts i instar-les que sol·liciten la solució del conflicte a través de la mediació.

b) Arbitratge: S'entén per arbitratge el govern conferit per les parts en conflicte a un tercer, individual o col·legiat, per a resoldre les seues controvèrsies. El seu dictamen és obligatori per a les parts i té valor de conveni col·lectiu, sempre que els subjectes passius de l'arbitratge posseïsquen la legitimitat suficient per a concertar este acord amb la llei.

L'acord de les parts que promouen l'arbitratge serà formalitzat per escrit, es denominarà compromís arbitral i constarà, almenys, dels punts següents:

1. Nom de l'àrbitre o àrbitres designats.
2. Identificació de l'empresari o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per a acollir-se al procediment, en l'àmbit del conflicte.
3. Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si és el cas, criteris que de comú acord es consideren que han de ser observats, així com termini per a dictar-lo.
4. Compromís d'acceptació de la decisió arbitral.
5. Si el laude que se sol·licita ha de ser dictat en dret o en equitat.

6. Domicili de les parts afectades.

7. Data i firma de les parts.

D'este acord es faran arribar còpies de compromís arbitral a la Comissió Paritària i, als efectes de constància i publicitat, a l'autoritat laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres serà lliure i recaurà en experts imparcials. Es durà a terme el nomenament en la mateixa forma que l'assenyalada per als mediadors en l'article precedent d'este conveni col·lectiu.

La resolució arbitral serà vinculant i immediatament executiva i resoldrà, motivadament, totes i cada una de les qüestions fixades en el compromís arbitral. El laude arbitral haurà de ser notificat en el termini establiti en el compromís arbitral o, en el cas de no fixar un termini exprés, en els deu dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, i, d'acord amb les dificultats del conflicte i la seua transcendència, podrà prorrogar-se l'esmentat termini i, en tot cas, haurà de dictar-se el laude abans del transcurs de quaranta dies hàbils; serà, així mateix, notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'autoritat laboral competent.

El laude emés podrà ser impugnat davant la jurisdicció social, segons la modalitat processual que procedisca.

Els procediments de mediació i arbitratge que han de ser seguits per les empreses i treballadors afectats pel present conveni col·lectiu són, en funció de la naturalesa i l'origen del conflicte, els que a continuació s'expressen.

Conflictes d'interpretació i aplicació del Conveni Col·lectiu en l'empresa

a) Mediació: En els conflictes individuals d'interpretació i aplicació del Conveni Col·lectiu el procediment serà voluntari.

Quan el conflicte d'interpretació i aplicació del conveni revestix caràcter de col·lectiu, la mediació serà obligatòria en tots els casos i haurà de precedir necessàriament la corresponent acció jurisdiccional.

En tot cas, la Comissió Mixta intervindrà, amb caràcter previ, en els conflictes d'interpretació i aplicació del Conveni a la qual hagen sigut sotmesos, d'acord amb els principis i procediments establits en el Conveni.

cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria que será la que formaliza la Comisión de Mediación.

La Comisión paritaria o mixta comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

b) Arbitraje: se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar este acuerdo con la ley.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro o árbitros designados.
2. Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
3. Cuestiones que se someten a laude arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
4. Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
5. Si el laude que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
6. Domicilio de las partes afectadas.
7. Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laude arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su transcendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laude antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laude emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en la empresa.

a) Mediación: en los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio.

En ambdós casos anteriors (conflicte individual / conflicte col·lectiu) la mediació podrà ser sol·licitada de mutu acord o a instància de part de la Comissió Mixta Paritària després d'haver intentat en el termini mínim d'un mes la solució del conflicte en el marc que es va originar, i serà l'esmentada comissió mixta qui exercerà directament la funció de mediació designant mediadors.

En la sol·licitud de mediació dirigida a la Comissió Mixta Paritària s'assenyalaran les qüestions sobre les quals versa el conflicte, així com les propostes de la part que sol·licita o d'ambdós.

La Comissió Mixta de l'àmbit corresponent al conflicte, o en el cas que no n'hi haja, la Comissió Mixta paritària, regulada en el present conveni general, examinarà la qüestió plantejada i la possible intervenció mediadora.

En el cas que la Comissió Mixta entenga que l'actuació mediadora és procedent, exercerà esta funció designant una Comissió de Mediació, que actuarà per consens, integrada per un representant de cada una de les dos organitzacions sindicals que han firmat i dos de la representació empresarial.

Els membres d'esta Comissió de Mediació designats per les seues organitzacions podran delegar expressament la funció mediadora en un dels seus components. L'esmentada Comissió de Mediació quedará integrada en el SIMA i actuarà de conformitat amb les normes de procediment establides en l'ASEC o qualsevol acord que el substituïsca, i en el seu reglament de desplegament. En cas de no produir-se acord en el tràmit de mediació, la Comissió de Mediació farà una última proposta, de la qual deixarà necessàriament constància en l'acta final, junt amb la posició i/o propostes que cadascuna de les parts vullguen expressar. Les propostes de solució que oferisca el mediador a les parts, podran ser lliurement acceptades o rebutjades per esta. En cas d'acceptació, l'avinença conseguida tindrà la mateixa eficàcia d'allò que s'ha pactat en conveni col·lectiu.

Llevat que la pròpia Comissió Mixta decidísce excepcionalment citar a les parts a Madrid, l'acte de mediació es desenvoluarà en la localitat o zona on es va originar el conflicte, tot això de conformitat amb les disposicions de règim interior del SIMA.

La remissió al SIMA dels conflictes previstos en el present apartat s'efectua a l'emparsa de l'ASEC o de qualsevol acord que el substituïsca, el qual es considera reproduït.

b) Arbitratge: En el cas que la mediació acabara sense acord, qualsevol de les parts pot seguir la via administrativa i jurisdiccional per a la seua solució del conflicte, o bé, de comú acord, instar a la Comissió de Mediació designada per la Comissió Mixta perquè ho resolga per via arbitral decidint esta última basant-se en allò que s'ha ocorregut en el procés de mediació si resol l'arbitratge directament o procedix a designar àrbitres a este efecte.

Així mateix, en relació amb els conflictes d'interpretació i aplicació del Conveni relatius a la classificació professional, vacances, calendari laboral o qüestions organitzatives, quan impliquen modificació del contingut de la prestació laboral, com ara jornada, torns, etc., en el cas que la mediació acabara sense acord, qualsevol de les parts podrà seguir la via administrativa o judicial per a la seua solució, o bé instar a la Comissió de Mediació designada per la Comissió Mixta perquè ho resolga per via arbitral i decidisca, basant-se en allò que ha ocorregut en el procés de mediació, si resol l'arbitratge directament o designa àrbitres a este efecte.

Conflictes d'interpretació i aplicació dels pactes d'aplicació del Conveni Col·lectiu

a) Mediació: en els conflictes d'interpretació i aplicació dels pactes d'aplicació del Conveni Col·lectiu, el tràmit s'iniciarà dirigit-se a la Comissió Mixta, la qual només és competent per a examinar que no es produïsca contradicció entre allò que s'ha pactat en l'àmbit inferior i el Conveni Sectorial.

Per a la mediació en els conflictes suscitats en relació amb els continguts d'estos pactes sobre qüestions no resoltas en el Conveni Sectorial, la Comissió Mixta reenviarà la mediació als procediments autonòmics de mediació i arbitratge sempre que l'activitat de l'empresa no sobrepassa l'esmentat àmbit autonòmic, i transferirà, en cas contrari, la mediació al SIMA. En estos casos el procediment de mediació es regirà per les regles que establequin les normatives d'estos organismes de solució extrajudicial de conflictes.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte de la Comisión Mixta paritaria tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta paritaria se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitantes o de ambas.

La Comisión Mixta del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir esta, la Comisión Mixta paritaria, regulada en el presente convenio general, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta que procede su actuación mediadora esta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASEC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, y en su Reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas de cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avinenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Salvo que la propia Comisión Mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del ASEC, o, cualquier acuerdo que lo sustituya, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo.

a) Mediación: en los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado en el ámbito inferior y el convenio sectorial.

Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismo de solución extrajudicial de conflictos.

Per a la mediació dels conflictes suscitats en relació amb els continguts dels pactes abans citats sobre qüestions resoltes pel Conveni Col·lectiu o per la Comissió Mixta en aplicació i interpretació d'este, es procedirà segons allò que s'ha indicat en la lletra a) de l'article precedent.

Les qüestions individuals que no tingueren significació col·lectiva transferides des de la Comissió Mixta als òrgans autonòmics, sempre que la normativa d'estos preveja l'esmentada possibilitat d'intervenció en conflictes individuals.

b) Arbitratge: En el cas que la mediació acabe sense acord, qualsevol de les parts pot seguir la via administrativa i jurisdiccional per a la seu solució del conflicte, o bé, de comú acord, instar al SIMA o organisme de mediació i arbitratge autonòmic corresponent perquè ho resolga per via arbitral de conformitat amb el procediment i les regles que estableixen les normatives d'estos organismes de solució extrajudicial de conflictes.

Addicionalment, quan el conflicte d'interpretació i aplicació del pacte d'aplicació del Conveni Col·lectiu fóra relatiu a la classificació professional, serà sempre preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Mixta en tràmit de consulta i/o mediació.

Conflictes previstos en l'article 4 de l'ASEC, o en l'articulat concordant de qualsevol acord que ho substituïsca, quan el conflicte tracte sobre qüestions no regulades en el Conveni Col·lectiu o en els pactes d'aplicació

En este supòsit, la part que inste el procediment es dirigirà a la Comissió Mixta, la qual ho derivarà directament als procediments i regles de solució extrajudicial de conflictes regulats en l'ASEC o, en qualsevol acord que el substituïsca, o en l'organisme autonòmic que es corresponga amb l'àmbit del conflicte.

Costos de les mediacions i arbitratges

Els costos que originen tots els procediments de mediació i arbitratge regulats en els articles anteriors estaran a les normes del SIMA o organisme autonòmic corresponent. En el cas de produir-se altres gastos no coberts pels organismes esmentats, ni pel funcionament normal de la Comissió Mixta, cada una de les parts afectades pels esmentats procediments assumirà els seus corresponents gastos.

Comité Paritari

Als efectes del que estableix el present conveni sobre procediments de solució de conflicte, la Comissió Mixta assumirà, a més de les atribucions i competències ja establides en el capítol tercer d'este conveni, entre altres, les següents:

- a) Aprovar un reglament de funcionament.
- b) Establir les llista de mediadors i àrbitres.
- c) Fomentar la utilització d'estos procediments com a via de concertació i de solució dialogada dels conflictes laborals.
- d) Difondre el contingut del que s'ha pactat entre els treballadors i empresaris.
- e) Analitzar els resultats d'estos procediments en funció dels estudis i dels informes que es preparen per la secretaria de la Comissió.

Article 107. Compromís d'adhesió sobre l'ASEC

Amb independència del que preveuen els articles anteriors, les parts que firmen el present conveni autonòmic acorden subscriure la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (TAL) de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL XVII

Prestacions complementàries a les de la seguretat social

Article 108. Indemnitzacions

Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en els supòsits i quanties que es detallen:

a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, 1.800 euros o l'import d'una dotzena part de les retribucions anuals previstes en el Conveni aplicable en cada moment, si esta quantitat resulta superior.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones si resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de este, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo precedente.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de estos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASEC, o en el articulado concordante de cualquier acuerdo que lo sustituya, cuando el conflicto versase sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASEC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Costes de las mediaciones y arbitrajes

Los costos que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Comité Paritario

A los efectos de lo establecido en el presente convenio sobre procedimientos de solución de conflicto, la Comisión Mixta asumirá, además de las atribuciones y competencias ya establecidas en el capítulo tercero de este convenio, entre otras, las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer las lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

Artículo 107. Compromiso de adhesión sobre el ASEC

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio Autonómico acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (TAL) de la Comunidad Valenciana

CAPÍTULO XVII

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 108. Indemnizaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cantidades que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional:

Anys 2013 a 2016: 50.000 euros

En els supòsits de mort, les indemnitzacions establides s'abonaran a qui el treballador difunt haja declarat beneficiari i, en absència d'això, al cònjuge, fills, pares, germans i la resta d'hereus legals, per eixe orde.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, es corresindrà, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional, es prendrà com a data d'efectes, la data en què es declare per primera vegada l'existència de la malaltia per l'òrgan competent.

La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als trenta dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

Article 109. Complements per incapacitat temporal

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, els treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebran un complement fins a aconseguir el 100 % de la base de cotització del mes anterior, sense incloure la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebren íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral:

Els treballadors de les empreses afectades per este conveni autonòmic, que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebren un complement fins a aconseguir el 100 % de la base de cotització del mes anterior, sense incloure la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebren íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes, des del primer dia de la baixa fins als 240 dies d'IT.

Article 110. Jubilació parcial per mitjà de contracte de relleu

Els favorables resultats aconseguits en el sector amb motiu del foment per part dels treballadors i empresaris del contracte de relleu, que s'han concretat en un rejunveniment de les plantilles i, al mateix temps, en la conservació del patrimoni de què són portadors els treballadors que, una vegada han aconseguit els màxims estadis de l'experiència, han transmés els seus coneixements als treballadors que els relleven. Estos treballadors i empresaris han possibilitat l'accés al mercat laboral als nostres joves i animen a continuar amb el foment d'esta modalitat contractual que haurà de regir-se en tots els casos en la legislació vigente de la seua aplicació.

CAPÍTOL XVIII

Capítol regulat en el VI Conveni General de Derivats del Cement i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

Igualtat d'oportunitats, plans d'igualtat i protocols

Article 111. Igualtat d'oportunitats i plans d'igualtat

Igualtat d'oportunitats

Les organitzacions que han firmat el conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i d'oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això acorden els següents objectius sectorials generals:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat a fi d'aconseguir una gestió óptima dels recursos humans que evite discriminacions, puga oferir igualtat d'oportunitats reals i es recolze en un permanent recurs al diàleg social.

b) Atribuir a la Comissió Sectorial per la Igualtat les competències que s'assenyalen en l'article Comissió Paritaria Igualtat del present con-

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2013 a 2016: 50.000 euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 109. Complementos por incapacidad temporal

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio autonómico, que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, desde el primer día de la baja hasta los 240 días de IT.

Artículo 110. Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Los favorables resultados alcanzados en el sector con motivo del fomento por parte de los trabajadores y empresarios del contrato de relevo, que se han concretado en un rejuvenecimiento de las plantillas y al mismo tiempo en la conservación del acervo del que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, han transmitido sus conocimientos a los trabajadores relevistas y, además, han posibilitado el acceso al mercado laboral a nuestros jóvenes, animan a continuar con el fomento de esta modalidad contractual que deberá regirse en todos los casos en la legislación vigente de su aplicación.

CAPÍTULO XVIII

Capítulo regulado en el VI Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 111. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente

veni perquè puga desenrotllar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats en el treball.

Plans d'Igualtat

De conformitat amb allò que s'ha disposat en la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

En les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es referix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i comptarà per a l'elaboració de la consulta amb esta representació.

Amb esta finalitat, el present conveni arreplega a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació la finalitat dels quals és facilitar a les empreses de més de 250 treballadors incloses dins del seu àmbit d'aplicació, la implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

Concepte dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei Orgànica 3/2007, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendixin a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que, si és el cas, s'han d'aconseguir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això als efectes de constatar, si cal, l'existeència de situacions de desigualtat de tracte o d'oportunitats entre homes i dones sense una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar els esmentats objectius.

De tot això, les empreses donaran constància per escrit als representants dels treballadors, i estos podran sol·licitar informació addicional si ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les qüestions següents:

a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.

b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.

c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.

d) Distribució de la plantilla en relació amb l'ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.

f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.

convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con esta.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación

Prèviamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats i altres.

h) Excedències de l'últim any i els motius.

i) Promocions de l'últim any especificant el grup professional i llocs de treball als què s'ha promocionat, així com promocions vinculades a la mobilitat geogràfica.

j) Hores de formació de l'últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment, hauran de diagnosticar-se: els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en les processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i de llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció i polítiques implantades per l'empresa en matèria d'assetjament i violència de gènere.

Objectius dels Plans d'Igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació hauran d'establir-se els objectius concrets d'acord amb les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en les qüestions en què s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes sense justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

Estos objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seu consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa per mitjà de la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc oferits, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquen comandament i/o responsabilitat.

c) Establir programes específics per a la selecció/ promoció de dones en llocs en què estan subrepresentades.

d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre les treballadores d'estes formes de contractació.

e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa, tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenrotllant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment han estat ocupats per homes.

g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

h) Revisar els complementos que componen el salari per a verificar que no representen una discriminació sobre les treballadores.

i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.

j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones per mitjà de campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.

k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. En estes últimes situacions d'assetjament, les empreses que no tinguin aprovat un protocol d'actuació per a este tipus de situacions, seguiran l'establít en l'article 109 del present conveni col·lectiu.

Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat i el règim transitori

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprensa de l'esmentat diagnòstic serà facilitada als efectes d'anàlisi i validació als representants dels treballadors.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 109 del presente Convenio Colectivo.

Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Serà competència de la empresa realizar el diagnòstico de situación. La documentación que se desprinda de dicho diagnòstico serà facilitada a efectos de análisis y validación a los representantes de los trabajadores.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per les presents disposicions hauran de negociar amb els representants dels treballadors el corresponent pla d'igualtat. En el cas que es produïsquen discrepàncies i revestisquen caràcter de conflicte d'acord amb el que preveu la llei, seran competents els òrgans de mediació i arbitratge de la Comissió Mixta segons els procediments regulats en el present conveni.

Una vegada implantat el pla d'igualtat, l'empresa informarà els representants dels treballadors amb caràcter anual, com a mínim, sobre la seua evolució, i estos podran sol·licitar informació addicional si ho estimen oportú.

Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu als efectes d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte els diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

La Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats

S'acorda constituir un Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats entre els que han firmat el present conveni per a abordar els compromisos assumits en el present capítol del Conveni Col·lectiu, amb les competències següents:

– Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguen sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat establerts en els articles anteriori.

– Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

– Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió Mixta.

– Si així es pacta en la Comissió, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del Conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta enquesta desagregades per gènere.

– Basant-se en les conclusions obtingudes, s'examinarà novament amb l'Institut de la Dona un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria de tracte i oportunitats en les empreses del sector de derivats del cement.

– El resultat de la posada en comú d'estos informes i les seues conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Article 112. Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament

1. Declaració de principis:

Entre els Principis de Conducta i Actuació de les Empreses incloses dins l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu, hi ha el «respecte a les persones» com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, i té el seu reflex més immediat en els principis de «respecte a la legalitat» i «respecte als drets humans» que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seues funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digno, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

En este mateix sentit, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i instituïx l'obligació de promoure condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament, així com la d'arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els que hagen sigut objecte del mateix.

Les organitzacions que firmen el present conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, les que el present text identifica com a conductes d'assetjament, són inacceptables i, per tant, ha d'adoptar-se en tots els nivells «un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament».

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a los representantes de los trabajadores al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo del convenio colectivo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

– Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.

– El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 112. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «respeto a las personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respeto a la legalidad» y «respeto a los derechos humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso».

El present protocol té com a objectiu previndre que es produísca l'assetjament en l'entorn laboral i, si es dona, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repetisca. Amb estes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els que totes les persones estan obligades a respectar la seua integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per l'anteriorment exposat, i en desplegament del deure establiti en l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, les parts que firmen acorden el protocol següent:

2. Àmbit personal

El present protocol serà aplicable a tot el personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional de l'article 1 del present conveni col·lectiu que no tingueren un protocol propi.

3. Definicions i mesures preventives

a) Assetjament moral (assetjament psicològic):

Es defineix com la conducta abusiva o de violència psicològica que es realitza de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un autoabandonament del treball, produint un dany progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostente alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estrucció de l'empresa sobre la persona assetjada.

L'assetjament moral es pot presentar de tres formes:

i. De forma descendente, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presunta víctima de l'assetjament.

ii. De forma horizontal, quan es produïx entre persones del mateix nivell jeràrquic. Normalment qui assetja vol entorpir el treball de qui ho patix a fi de deteriorar la imatge professional d'este i fins i tot atribuir-se a ell mateix mèrits aliens.

iii. De forma ascendente, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presunta víctima.

b) Assetjament sexual

De conformitat amb el que estableix l'article 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'attemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

c) Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb el que estableix l'article 2.1. c) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es definix així la situació en què es produïx un comportament, relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'attemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

d) Actes discriminatoris

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3. de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, com a actes discriminatoris i són objecte de prohibició expressa en els principis de Comportament i Actuació, i hi ha relacionada una especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

e) Mesures preventives

S'establixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

1. Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en este protocol, en cas de produir-se.

2. Respectar el principi de no tolerar estes conductes i emprar-se, en cas de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.

3. Establir el principi de corresponsabilitat de tots els treballadors en la vigilància dels comportaments laborals.

El presente protocol tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Àmbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieren un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavorisquen la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.

4. Procediment d'actuació

Les empreses afectades per este protocol garantixen l'activació del procediment descrit a continuació quan es produïsca una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral, comptant per a això amb la participació dels representants dels treballadors.

a) Principis del procediment d'actuació

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denuncia.

- Prioritat i tramitació urgent.

- Investigació exhaustiva dels fets i, si és necessari, dirigida per professionals especialitzats.

- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament sexual de la qual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral resulten probades, així com també amb relació a qui formule imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

- Indemnitat davant represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda, de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment (sense perjuí de les mesures disciplinàries que pogueren arbitrarse en situacions de denúncia manifestament falses).

- Garantia que la persona assetjada puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si eixa és la seu voluntat.

b) Àmbit d'aplicació

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es pogueren exercir per part de les persones perjudicades.

c) Iniciació del procediment

El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement als responsables de Recursos Humans del centre de treball, de la situació d'assetjament sexual, o per raó de sexe o assetjament moral, que podrà realitzar-se de qualsevol de les formes següents:

- 1. Directament per la persona afectada.

- 2. A través dels representants dels treballadors.

- 3. Per qualsevol persona que tinga coneixement de la situació.

d) Instrucció

La instrucció de l'expedient correrà sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de l'empresa que seran les encarregades d'instruir el procediment i vigilar que es respecten els principis informadores que s'arrepleguen en el procediment d'actuació.

Els que instruïsquen el cas, llevat que la persona afectada per l'assetjament manifeste el contrari, per a la qual cosa se li preguntarà expressament, informaran els representants dels treballadors la situació, mantenint-los en tot moment al corrent de les seues actuacions. Mentre no conste el consentiment exprés de la presunta víctima, no es podrà, per tant, posar la situació en coneixement dels representants dels treballadors.

Les persones participants en la instrucció (direcció, sindicats o qualssevol), queden subjectes a l'obligació de secret professional sobre les informacions a què tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'esta obligació podrà ser objecte de sanció.

Excepcionalment, i d'acord a circumstàncies especials que puguen concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designe la direcció de Recursos Humans.

e) Procediment previ

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de forma automàtica un procediment previ, l'objectiu del qual és resoldre el problema de forma immediata, ja que, de vegades, el simple fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatories que genera el seu comportament, és prou perquè se solucione el problema.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- 1. Directamente por la persona afectada.

- 2. A través de los representantes de los trabajadores.

- 3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquier), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presumptamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procediment, la persona que instruïsca l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'aclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdós.

Una vegada iniciat el procediment, i en el cas que no finalitze en un termini de cinc dies i es resolga el problema d'assetjament, tindrà lloc, necessàriament, l'obertura del procediment formal.

f) Procediment formal

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura, per la part instructora, d'un expediente informatiu.

Per a l'elaboració del mateix, en la instrucció es podran practicar tantes diligències com es consideren necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats i es mantindrà la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades:

En el termini més breu possible, sense superar mai un màxim de 20 dies, s'haurà de redactar un informe que continga la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'estos fets, la reiteració en la conducta i el grau d'affectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presunta víctima.

En tot cas, l'informe haurà d'arreplegar la convicció o no de la part instructora d'haver-se cometido els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats basant-se en les diligències practicades.

g) Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la part instructora, la direcció de l'empresa podrà prendre les mesures cautelars necessàries que porten al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que les esmentades mesures puguen suposar perjuí en les condicions laborals de les persones implicades.

h) Assistència a les parts

Durant la tramitació de l'expedient, les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, siga o no representant dels treballadors, que haurà de guardar secret sobre la informació a què tinga accés.

Esta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigisca a les persones implicades.

i) Tancament de l'expedient

La direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i la transcendència dels fets acreditats, adoptarà en un termini màxim de 10 dies les mesures correctores necessàries, que podran consistir en la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas, els representants dels treballadors tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que puguen tramitar-se, així com de les mesures adoptades, a excepció de la identitat i circumstàncies personals de la presunta víctima de l'assetjament, (si esta va sol·licitar que els fets no foren posats en coneixement de la víctima).

En tot cas, si es constata l'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral s'imposaran les corresponents mesures sancionadores disciplinàries. Del mateix mode, si resulta acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas que es determine la no-existència d'assetjament en qualsevol de les seues modalitats i igualment es determine la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Les parts que firmen han aconseguit en matèria d'increments salarials els acords següents:

Per a l'any 2013: Increment del 0,20 % sobre les taules provincials de 2012, amb efectes des de 01.01.2013.

Per a l'any 2014 i successius fins al final del conveni: Segons l'increment del PIB, els increments salarials es produiran segons la taula següent:

1. Si l'increment del PIB se situa entre el 0,00 % i el 1,00 % = Increment del 0,20 %

2. Si l'increment del PIB se situa entre el 1,01 % i el 1,50 % = Increment del 0,40 %

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas

g) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicítolo que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma)

En todo caso, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

Para el año 2013: Incremento del 0,20 % sobre las tablas provinciales de 2.012, con efectos desde 01.01.2013

Para el año 2.014 y sucesivos hasta fin de convenio: Dependiendo del incremento del PIB, los incrementos salariales se producirán según la siguiente tabla:

1. Si el incremento PIB se sitúa entre el 0,00 y el 1,00 % = Incremento 0,20 %

2. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,01 y el 1,50 % = Incremento 0,40 %

3. Si l'increment del PIB se situa entre el 1,51 % i el 2,00 % = Increment del 0,60 %
4. Si l'increment del PIB supera el 2 % = Increment del 1 %

Procediment d'actualització salarial

Sobre les taules provincials definitives de 2012 s'aplicarà una actualització del 0,20 %. La quantitat així obtinguda, per a cada grup professional, conformarà la taula salarial definitiva de 2013. Esta revisió no comportarà pagament de retards des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2013.

Per a l'actualització salarial corresponent a l'any 2014 i successius fins al final del conveni, es procedirà de la manera següent: Una vegada conegut l'increment del Producte Interior Brut (PIB) corresponent a l'any de la revisió, les taules salarials definitives de l'any anterior s'incrementaran en els percentatges anteriors amb efectes d'1 de gener de l'any revisat.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

El pagament dels retards derivats del present conveni hauran de ser satisfets en els 30 dies posteriors a la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

ANNEX I. Taules salarials definitives per a l'any 2013 de les províncies d'Alacant, Castelló i València i taules salarials provisionals de les províncies d'Alacant, Castelló i València per a l'any 2014.

ANNEX II. Fórmula per a determinar el valor hora a fi d'abonar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada.

ANNEX III. Del rebut de salari.

ANNEX IV. De l'adaptació i/o refosa de pagues extraordinàries.

ANNEX V. Quadro de Permisos i Llicències.

ANNEX VI. Taula orientativa de classificació professional.

3. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,51 y el 2,00 % = Incremento 0,60 %
4. Si el incremento PIB supera el 2 % = Incremento 1 %.

Procedimiento de actualización salarial:

Sobre las tablas provinciales definitivas de 2012 se aplicará una actualización del 0,20 %. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2013. Esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013

Para la actualización salarial correspondiente al año 2014 y sucesivos hasta fin del convenio, se procederá del modo siguiente: Una vez conocido el Incremento del Producto Interior Bruto (PIB) correspondiente al año de la revisión, las tablas salariales definitivas del año anterior se incrementarán en los porcentajes anteriores con efectos de 1 de enero del año revisado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

El pago de los atrasos derivados del presente convenio, deberán ser satisfechos dentro de los 30 días posteriores a la fecha de publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

ANEXO I. Tablas salariales definitivas para el año 2013 de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia y tablas salariales provisionales de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia para el año 2014.

ANEXO II. Fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada.

ANEXO III. Del recibo de salarios

ANEXO IV. De la adaptación de y/o refundición de pagas extraordinarias.

ANEXO V. Cuadro de Permisos y Licencias

ANEXO VI. Tabla orientativa de clasificación profesional.

ANNEX I

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT
SALARIS DEFINITIU S 2013

NIVELL DERIVATS DEL CIMENT SALARIS DEFINITIU S 2013	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2012	INCREMENT (0,20 %)	SALARI BASE 2013 DEFINITIU	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
							Sense remuneració Fixa
I	GRUP -0-	1.906,86 €	3,81 €	1.910,67 €	1.934,92 €	26.797,94 €	15,44 €
II	GRUP -1-	1.814,17 €	3,63 €	1.817,80 €	1.842,03 €	25.497,69 €	14,69 €
III IV V	GRUP -2-						
VI VII	GRUP -3-	1.587,71 €	3,18 €	1.590,89 €	1.615,12 €	22.320,88 €	12,86 €
VIII	GRUP -4-	1.526,56 €	3,05 €	1.529,62 €	1.553,87 €	21.463,15 €	12,36 €
IX	GRUP -5-	1.471,60 €	2,94 €	1.474,55 €	1.498,79 €	20.692,12 €	11,92 €
X	GRUP -6-	1.468,18 €	2,94 €	1.471,12 €	1.495,36 €	20.644,15 €	11,89 €
XI	GRUP -7-	1.451,36 €	2,90 €	1.454,26 €	1.478,51 €	20.408,17 €	11,76 €
XII	GRUP -8-	1.434,52 €	2,87 €	1.437,39 €	1.461,67 €	20.172,06 €	11,62 €

CONCEPTE	2012	0,20 %	Def. 2013
MITIA DIETA	19,16 €	0,04 €	19,20 €
DIETA COMPLETA			S'abonaran els gastos
PLUS D'INCENTIU	108,24 €	0,22 €	108,46 €
PLUS CARENCIA INC.	59,33 €	0,12 €	59,45 €
QUILOMETRATGE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ
CONVENI DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS DEFINITIUS 2013 (2012 + 0,20 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-							
GRUP -1-	II	48,81	1.484,55	1.508,68	1.197,75	1.449,91	23.479,66
GRUP -2-	III IV V	44,09	1.341,11	1.365,27	1.197,75	1.316,28	21.337,93
GRUP -3-	VI VII	41,00	1.247,08	1.271,32	1.197,75	1.228,72	19.934,11
GRUP -4-	VIII	39,65	1.206,15	1.230,33	1.197,75	1.190,57	19.322,81
GRUP -5-	IX	39,04	1.187,35	1.211,55	1.197,75	1.173,05	19.042,07
GRUP -6-	X	38,43	1.168,91	1.193,05	1.197,75	1.155,85	18.766,62
GRUP -7-	XI	37,82	1.150,47	1.174,82	1.197,75	1.138,76	18.491,83
GRUP -8-	XII	37,24	1.132,77	1.156,86	1.197,75	1.122,16	18.226,92
			DIETA	38,40 €			
			MITJA DIETA	15,45 €			
			LOCOMOCIÓ	0,25 €			

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMICHES DEFINITIVES 2013 (2012 + 0,20 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTAMENT ACU-MULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
Sense Remuneració Fixa						
GRUP -0-				5,73 €	1.639,65 €	26.653,84 €
GRUP -1-	48,19 €	1.679,00 €	11,98 €	5,73 €	1.280,32 €	21.179,26 €
GRUP -2-	36,75 €	1.333,90 €	10,98 €	5,73 €		
GRUP -3-	34,62 €	1.234,94 €	9,11 €	5,73 €	1.154,92 €	19.604,15 €
GRUP -4-	33,55 €	1.196,10 €	8,66 €	5,73 €	1.115,12 €	18.987,51 €
GRUP -5-	32,95 €	1.178,79 €	8,64 €	5,73 €	1.097,81 €	18.711,00 €
GRUP -6-	32,57 €	1.161,44 €	8,30 €	5,73 €	1.080,51 €	18.437,12 €
GRUP -7-	31,94 €	1.144,29 €	8,29 €	5,73 €	1.067,04 €	18.163,20 €
GRUP -8-	31,29 €	1.127,56 €	8,29 €	5,73 €	1.061,86 €	17.897,49 €

REMUNERACIONS ECONÒMICHES
DEFINITIVES 2013 – (2012 + 0,20 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARIA TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIU	DIETES COMPLETES	43,09 €
GRUP -0-	Sense Remuneració Fixa	48,75 €	
GRUP -1-		37,16 €	
GRUP -2-		35,01 €	
GRUP -3-		33,94 €	
GRUP -4-		33,33 €	
GRUP -5-		32,94 €	
GRUP -6-		32,32 €	
GRUP -7-		31,64 €	
GRUP -8-			

MITGES DIETES
LOCOMOCIÓ

0,25 €

19,20 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT
CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT
SALARIS PROVISIONALS 2014

	NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2012	INCREMENT (0,20%)	SALARI BASE 2014 PROVISIONAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
I	GRUP -0-							
II	GRUP -1-	1.906,86 €	3,81 €	1.910,67 €		1.934,92 €	26.797,94 €	15,44 €
III	GRUP -2-	1.814,17 €	3,63 €	1.817,80 €		1.842,03 €	25.497,69 €	14,69 €
IV	GRUP -3-	1.587,71 €	3,18 €	1.590,89 €		1.615,12 €	22.320,88 €	12,86 €
V	GRUP -4-	1.526,56 €	3,05 €	1.529,62 €		1.553,87 €	21.463,15 €	12,36 €
VI	GRUP -5-	1.471,60 €	2,94 €	1.474,55 €		1.498,79 €	20.692,12 €	11,92 €
VII	GRUP -6-	1.468,18 €	2,94 €	1.471,12 €		1.495,36 €	20.644,15 €	11,89 €
VIII	GRUP -7-	1.451,36 €	2,90 €	1.454,26 €		1.478,51 €	20.408,17 €	11,76 €
IX	GRUP -8-	1.434,52 €	2,87 €	1.437,39 €		1.461,67 €	20.172,06 €	11,62 €
Sense remuneració Fixa								

CONCEPCIE	2012	0,20 %	Prov. 2014
MITJA DIETA	19,16 €	0,04 €	19,20 €
DIETA COMPLETA		S'abonaran els gastos	
PLUS D'INCENTIUS	108,24 €	0,22 €	108,46 €
PLUS CARENCIA INC.	59,33 €	0,12 €	59,45 €
QUILOMETRATGE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS PROVISIONALS 2014 (2012 + 0,20 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-							
GRUP -1-	II	48,81	1.484,55		1.508,68	1.197,75	1.684,70
GRUP -2-	III IV V	44,09	1.341,11	1.365,27		1.197,75	1.529,66
GRUP -3-	VI VII	41,00	1.247,08		1.271,32	1.197,75	1.428,48
GRUP -4-	VIII	39,65	1.206,15		1.230,33	1.197,75	1.384,19
GRUP -5-	IX	39,04	1.187,35		1.211,55	1.197,75	1.363,87
GRUP -6-	X	38,43	1.168,91		1.193,05	1.197,75	1.343,52
GRUP -7-	XI	37,82	1.150,47		1.174,82	1.197,75	1.323,68
GRUP -8-	XII	37,24	1.132,77		1.156,86	1.197,75	1.304,43
Sense Remuneració Fixa							
GRUP -9-				DIETA	38,40 €		
GRUP -10-				MITJA DIETA	15,45 €		
GRUP -11-				LOCOMOCIÓ	0,25 €		

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMIIQUES PROVISIONALS 2014 (2012 + 0,20 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
Sense remuneració fixa						
GRUP -0-						
GRUP -1-	48,19 €	1.823,09 €	11,98 €	5,73 €	1.639,65 €	26.797,94 €
GRUP -2-	36,75 €	1.545,69 €	10,98 €	5,73 €	1.280,32 €	21.391,06 €
GRUP -3-	34,62 €	1.430,98 €	9,11 €	5,73 €	1.154,92 €	19.800,19 €
GRUP -4-	33,55 €	1.385,97 €	8,66 €	5,73 €	1.115,12 €	19.177,38 €
GRUP -5-	32,95 €	1.365,90 €	8,64 €	5,73 €	1.097,81 €	18.898,11 €
GRUP -6-	32,57 €	1.345,81 €	8,30 €	5,73 €	1.080,51 €	18.621,49 €
GRUP -7-	31,94 €	1.325,93 €	8,29 €	5,73 €	1.067,04 €	18.344,84 €
GRUP -8-	31,29 €	1.306,53 €	8,29 €	5,73 €	1.061,86 €	18.076,46 €

REMUNERACIONS ECONÒMIIQUES PROVISIONALS 2014- (2012 + 0,20 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARIA TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTUS	DIETES COMPLETES	43,09 €
GRUP -0-	Sense Remuneració Fixa		
GRUP -1-	48,75 €		
GRUP -2-	37,16 €		
GRUP -3-	35,01 €		
GRUP -4-	33,94 €		
GRUP -5-	33,33 €		
GRUP -6-	32,94 €		
GRUP -7-	32,32 €		
GRUP -8-	31,64 €		

MITGES DIETES
LOCOMOCIÓN

19,20 €

0,25 €

ANNEX II

Als efectes del que disposa el capítol VII, article 34.4 del present conveni, la fórmula per a determinar el valor hora a fi d'abonar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada serà la següent:

$$\frac{\text{SB} + \text{AC} + \text{PI} + \text{CC} + \text{CP} + \text{CCC} + \text{GE} + \text{V}}{\text{Hores anuals de Treball Efectiu}} = \text{Valor hora ordinària}$$

Amb les següents correspondències:

SB	Salari base
AC	Antiguitat consolidada, si és el cas
PI	Possibles plusos individuals o complementos personals
CC	Complement de conveni
CP	Complements de lloc de treball
CCC	Complements per quantitat i/o qualitat de treball
GE	Gratificacions extraordinàries
V	Import de les vacances anuals

ANNEX III

D'acord amb el que establix l'article 43 del present conveni, el model de Rebut de Salaris vàlid en el sector de derivats del ciment, s'ajustarà als conceptes d'estructura continguts en el model annex a l'Orde ministerial, de 27 de desembre de 1994, i hi inclourà la data d'antiguitat del treballador en l'empresa.

Els conceptes de meritació que tinga dret a percebre el treballador, s'ajustaran necessàriament als definits en el capítol VIII del conveni general i s'especificaran i relacionaran en el Rebut de Salaris amb la precisió i claredat suficient perquè permeten al treballador conéixer exactament el contingut dels mateixos.

ANNEX IV

A fi d'adaptar les retribucions totals anuals en nombre no superior a 14 pagues, es procedirà de la manera següent:

1r. El procediment de refosa serà el següent:

Les quanties de totes les gratificacions, siga quina siga la seu denominació, que no es corresponguen amb les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal, es totalitzaran i es quantificaran; el resultat obtingut es dividirà entre 14, en el cas de retribucions mensuals; o entre 425 dies en el cas de retribucions diàries. Les quanties obtingudes per este procediment passaran automàticament a engrossir el salari base mensual o diari i les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal.

ANNEX V

<i>MOTIU DE LA LLICÈNCIA</i>	<i>TEMPS MÀXIM</i>	<i>CONCEPTE S A MERITAR</i>						<i>JUSTIFICANTS</i>	
		<i>SAL. BASE</i>	<i>PAGUES EXT.</i>	<i>COM. ANT.</i>	<i>INCENT. (I)</i>	<i>COMP. CONVEN.</i>	<i>COMP. TRAB.</i>	<i>COMP. NO SAL.</i>	
Defunció de pares, iaïos, fills, néts, còjuge, germans i sogres	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acredite el fet.
Malaltia greu de pares, sogres, fills, néts, còjuge, germans i iaïos	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant mèdic que acredite el fet.
Defunció de nores, gendres, cunyars i iaïos polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document en què s'acredite el fet.
Malaltia greu de nores, gendres, cunyars i iaïos polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant mèdic que acredite el fet.
Naixement de fill o adopció	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Llibre de família o certificat del Jutjat.
Matrimoni del treballador	Vint dies naturals	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Llibre de família o certificat oficial.
Canvi de domicili habitual	Dos dies laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document que acredite el fet.
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	L'indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificant de l'assistència.
Lactància fins a nou mesos	Absència d'1 hora o dos fraccions d'hora; reducció de jornada en mitja hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Llibre de família o certificat d'adopció.
Trasllat (Art. 40 E.T.)	Tres dies laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimoni de fill	El dia natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Document en què s'acredite el fet.
Funció sindical o de representació de treballadors	L'establert en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que corresponga.

(1) Mitjana percebuda en el mes anterior.

(2) A més, per als supòsits de defunció de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixin desplaçament a l'estrangeir, així com malaltia greu per una sola vegada a l'any amb els mateixos requeriments, el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda d'altres dos dies.

ANNEX VI

Classificació Professional. Taula Orientativa

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal directiu	0		Director general Director de divisió Director gerent	
II	Personal titulat superior	1	Director tècnic Titulats superiors	Director d'administració Director financer Director comercial Director de màrqueting Director RH Director de producció	
III IX V	Personal titulat mitjà Cap administratiu 1a Cap de secció organització 1a Cap de personal Ajudant d'obra Encarregat general de fàbrica Encarregat general Cap administratiu 2a Delineant superior Encarregat general d'obra Cap secció organització científica del treball 2a Cap de compres	2	Titulats mitjans	Cap d'administració Cap de vendes Cap de compres Cap de personal Cap de producció Cap de fàbrica Encarregat general	
VI VII	Oficial administratiu 1a Delineant 1a Cap o encarregat de taller Encarregat de secció de laboratori Escultor de pedra i marbre Pràctic de topografia 1a Tècnic d'organització 1a Delineant 2a Tècnic d'organització 2a Pràctic de topografia 2a Analista 1a Viatjant Capatàs Especialista d'ofici	3	Tècnic de departament Tècnic de control de qualitat Tècnic de prevenció RL Delineant 1a	Oficial 1a administratiu Tècnic comercial Comercial formigó Comercial / viatjant	Cap i encarregat secció Cap taller Cap planta formigons
VIII	Oficial administratiu 2a Corredor de plaça Oficial 1a d'ofici Inspector de control Senyalitzador i serveis Analista 2a	4	Delineant 2a Analista de laboratori	Oficial 2a administratiu	Oficial 1a Ofici Conductor de vehicles de més de 7.500 kg Dosificador de planta de formigons Conductor de camió formigonera Gruista de torre Operador de grua mòbil Carretoner de més de 15.000 kg. Gruista de peces especials
IX	Auxiliar administratiu Ajudant topogràfic Auxiliar d'organització Venedors Conserge Oficial de 2a d'ofici	5		Auxiliar administratiu Dependent Conserge	Oficial 2a Ofici Maquinista Conductor de camió de fins a 7.500 kg. Mesclador de formigons Carretoner Operador de pont grua Conductor de pales Palista de formigó

X	Auxiliar de laboratori Vigilant Magatzemista Infermer Cobrador Guarda jurat Ajudants d'ofici Especialistes de 1a	6	Auxiliar de laboratori	Vigilant	Oficial 3a Ofici Especialista Conductor de furgoneta de fins a 3.500 kg. Emmotllador manual Operari de màquina senzilla
XI	Especialistes de 2a Peó especialitzat	7	Col·laborant de formigons	Porter	Peó especialista Ajudant de màquina
XII XIII	Peó ordinari Netejador/a Botons i llavaplats de 16 a 18 anys	8			Peó Personal de neteja

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

SALARIOS DEFINITIVOS 2013

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS
DEFINITIVOS 2.013

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2012	INCREMENTO (0,20 %)	SALARIO BASE 2013 DEFINITIVO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
I	GRUPO -0-						
II	GRUPO -1-	1.906,86 €	3,81 €	1.910,67 €	1.934,92 €	26.797,94 €	15,44 €
III	GRUPO -2-						
IV		1.814,17 €	3,63 €	1.817,80 €	1.842,03 €	25.497,69 €	14,69 €
V							
VI	GRUPO -3-						
VII		1.587,71 €	3,18 €	1.590,89 €	1.615,12 €	22.320,88 €	12,86 €
VIII	GRUPO -4-	1.526,56 €	3,05 €	1.529,62 €	1.553,87 €	21.463,15 €	12,36 €
IX	GRUPO -5-	1.471,60 €	2,94 €	1.474,55 €	1.498,79 €	20.692,12 €	11,92 €
X	GRUPO -6-	1.468,18 €	2,94 €	1.471,12 €	1.495,36 €	20.644,15 €	11,89 €
XI	GRUPO -7-	1.451,36 €	2,90 €	1.454,26 €	1.478,51 €	20.408,17 €	11,76 €
XII	GRUPO -8-	1.434,52 €	2,87 €	1.437,39 €	1.461,67 €	20.172,06 €	11,62 €

CONCEPTO	2.012	0,20 %	Def. 2.013
MEDIA DIETA	19,16 €	0,04 €	19,20 €
Se abonarán los gastos			
DIETA COMPLETA			
PLUS DE INCENTIVOS	108,24 €	0,22 €	108,46 €
PLUS CARENCIA INC.	59,33 €	0,12 €	59,45 €
KILOMETRAJE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2013 (2012 + 0,20 %)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-							
GRUPO -1-	II	48,81	1.484,55	1.508,68	1.197,75	1.449,91	23.479,66
GRUPO -2-	III IV V	44,09	1.341,11	1.365,27	1.197,75	1.316,28	21.337,93
GRUPO -3-	VI VII	41,00	1.247,08	1.271,32	1.197,75	1.228,72	19.934,11
GRUPO -4-	VIII	39,65	1.206,15	1.230,33	1.197,75	1.190,57	19.322,81
GRUPO -5-	IX	39,04	1.187,35	1.211,55	1.197,75	1.173,05	19.042,07
GRUPO -6-	X	38,43	1.168,91	1.193,05	1.197,75	1.155,85	18.766,62
GRUPO -7-	XI	37,82	1.150,47	1.174,82	1.197,75	1.138,76	18.491,83
GRUPO -8-	XII	37,24	1.132,77	1.156,86	1.197,75	1.122,16	18.226,92
			DIETA	38,40 €			
			MEDIA DIETA	15,45 €			
			LOCOMOCIÓN	0,25 €			

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA
DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

REMUNERACIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS 2013 (2012+0,20 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO SALARIAL	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
Sin Remuneración Fija						
GRUPO -0-						
GRUPO -1-	48,19 €	1.679,00 €	11,98 €	5,73 €	1.639,65 €	26.653,84 €
GRUPO -2-	36,75 €	1.333,90 €	10,98 €	5,73 €	1.280,32 €	21.179,26 €
GRUPO -3-	34,62 €	1.234,94 €	9,11 €	5,73 €	1.154,92 €	19.604,15 €
GRUPO -4-	33,55 €	1.196,10 €	8,66 €	5,73 €	1.115,12 €	18.987,51 €
GRUPO -5-	32,95 €	1.178,79 €	8,64 €	5,73 €	1.097,81 €	18.711,00 €
GRUPO -6-	32,57 €	1.161,44 €	8,30 €	5,73 €	1.080,51 €	18.437,12 €
GRUPO -7-	31,94 €	1.144,29 €	8,29 €	5,73 €	1.067,04 €	18.163,20 €
GRUPO -8-	31,29 €	1.127,56 €	8,29 €	5,73 €	1.061,86 €	17.897,49 €

REMUNERACIONES ECONÓMICAS
DEFINITIVAS 2013- (2012 + 0,20 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS	DIETAS COMPLETAS	43,09 €
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija		
GRUPO -1-		48,75 €	
GRUPO -2-		37,16 €	
GRUPO -3-		35,01 €	
GRUPO -4-		33,94 €	
GRUPO -5-		33,33 €	
GRUPO -6-		32,94 €	
GRUPO -7-		32,32 €	
GRUPO -8-		31,64 €	
LOCOMOCIÓN			0,25 €
MEDIAS DIETAS			19,20 €

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO

SALARIOS PROVISIONALES 2014

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2012	INCREMENTO (0,20 %)	SALARIO BASE 2014 PROVISIONAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
I	GRUPO -0-						
II	GRUPO -1-	1.906,86 €	3,81 €	1.910,67 €	1.934,92 €	26.797,94 €	15,44 €
III	GRUPO -2-	1.814,17 €	3,63 €	1.817,80 €	1.842,03 €	25.497,69 €	14,69 €
IV	GRUPO -3-	1.587,71 €	3,18 €	1.590,89 €	1.615,12 €	22.320,88 €	12,86 €
V	GRUPO -4-	1.526,56 €	3,05 €	1.529,62 €	1.553,87 €	21.463,15 €	12,36 €
VI	GRUPO -5-	1.471,60 €	2,94 €	1.474,55 €	1.498,79 €	20.692,12 €	11,92 €
VII	GRUPO -6-	1.468,18 €	2,94 €	1.471,12 €	1.495,36 €	20.644,15 €	11,89 €
VIII	GRUPO -7-	1.451,36 €	2,90 €	1.454,26 €	1.478,51 €	20.408,17 €	11,76 €
IX	GRUPO -8-	1.434,52 €	2,87 €	1.437,39 €	1.461,67 €	20.172,06 €	11,62 €

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIO DEFINITIVOS 2.012

CONCEPTO	2012	0,20 %	Prov. 2014
MEDIA DIETA	19,16 €	0,04 €	19,20 €
DIETA COMPLETA		Se abonarán los gastos	
PLUS DE INCENTIVOS	108,24 €	0,22 €	108,46 €
PLUS CARENCIA INC.	59,33 €	0,12 €	59,45 €
KILOMETRAJE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

TABLA SALARIOS PROVISIONALES 2014 (2012 + 0,20%)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-					Sin Remuneración Fija		
GRUPO -1-	II	48,81	1.484,55	1.508,68	1.197,75	1.684,70	23.714,46
GRUPO -2-	III IV V	44,09	1.341,11	1.365,27	1.197,75	1.529,66	21.51,31
GRUPO -3-	VII VI	41,00	1.247,08	1.271,32	1.197,75	1.428,48	20.133,86
GRUPO -4-	VIII	39,65	1.206,15	1.230,33	1.197,75	1.384,19	19.516,43
GRUPO -5-	IX	39,04	1.187,35	1.211,55	1.197,75	1.363,87	19.232,89
GRUPO -6-	X	38,43	1.168,91	1.193,05	1.197,75	1.343,52	18.954,29
GRUPO -7-	XI	37,82	1.150,47	1.174,82	1.197,75	1.323,68	18.676,74
GRUPO -8-	XII	37,24	1.132,77	1.156,86	1.197,75	1.304,43	18.409,19
			DIETA	38,40 €			
			MEDIA DIETA	15,45 €			
			LOCOMOCION	0,25 €			

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2014 (2012+0,20 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-						
GRUPO -1-	48,19 €	1.823,09 €	11,98 €	5,73 €	1.639,65 €	26.797,94 €
GRUPO -2-	36,75 €	1.545,69 €	10,98 €	5,73 €	1.280,32 €	21.391,06 €
GRUPO -3-	34,62 €	1.430,98 €	9,11 €	5,73 €	1.154,92 €	19.800,19 €
GRUPO -4-	33,55 €	1.385,97 €	8,66 €	5,73 €	1.115,12 €	19.177,38 €
GRUPO -5-	32,95 €	1.365,90 €	8,64 €	5,73 €	1.097,81 €	18.898,11 €
GRUPO -6-	32,57 €	1.345,81 €	8,30 €	5,73 €	1.080,51 €	18.621,49 €
GRUPO -7-	31,94 €	1.325,93 €	8,29 €	5,73 €	1.067,04 €	18.344,84 €
GRUPO -8-	31,29 €	1.306,53 €	8,29 €	5,73 €	1.061,86 €	18.076,46 €

REMUNERACIONES ECONÓMICAS
PROVISIONALES 2014- (2012 + 0,20 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS	DIETAS COMPLETAS	43,09 €
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija		
GRUPO -1-	48,75 €		
GRUPO -2-	37,16 €		
GRUPO -3-	35,01 €		
GRUPO -4-	33,94 €		
GRUPO -5-	33,33 €	LOCOMOCIÓN	0,25 €
GRUPO -6-	32,94 €	MEDIAS DIETAS	19,20 €
GRUPO -7-	32,32 €		
GRUPO -8-	31,64 €		

ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 34.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V = \text{Valor hora ordinaria}$$

Horas anuales de Trabajo Efectivo

Siendo:

SB	Salario Base
AC	Antigüedad Consolidada, en su caso
PI	Possibles Pluses Individuales o Complementos Personales
CC	Complemento de Convenio
CP	Complementos de Puesto de Trabajo
CCC	Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo
GE	Gratificaciones Extraordinarias
V	Importe de las Vacaciones anuales

ANEXO III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficiente para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

ANEXO IV

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º. El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR						JUSTIFICANTES	
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVEN	COMP TRAB	COMP NO SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Dos días laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensables o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de $\frac{1}{2}$ hora, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

(2) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días

ANEXO VI

Clasificación Profesional. Tabla Orientativa

Núm.	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director general Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	
III IX V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1. ^a Jefe sección organización 1. ^a Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2. ^a Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2. ^a Jefe compras	2	Titulados medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI VII	Oficial administrativo 1. ^a Delineante 1. ^a Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1. ^a Técnico de organización 1. ^a Delineante 2. ^a Técnico organización 2. ^a Práctico de topografía 2. ^a Analista 1. ^a Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1. ^a	Oficial 1. ^a Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2. ^a Corredor de plaza Oficial 1. ^a de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2. ^a	4	Delineante 2. ^a Analista Laboratorio	Oficial 2. ^a Administrativo	Oficial 1. ^a Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2. ^a de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2. ^a Oficio Maquinista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón

X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1. ^a	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3. ^a Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2. ^a Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario	8			Peón
XIII	Limiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años				Personal de Limpieza

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis (codi: 80000755012010). [2014/7849]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis, suscrit per la Comissió Negociadora, estant integrada esta, de part empresarial, per representants de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis, i de part dels treballadors, per representants del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 d'agost de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

TEXT ARTICULAT DEL CONVENI DEL SECTOR DE SERVICIS DE L'ASSOCIACIÓ PATRONAL VALENCIANA DE SEGURETAT I SERVICIS

CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit personal i funcional

El present conveni col·lectiu obliga a la direcció i a tots els treballadors del sector servicis que els presten en les empreses associades a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis.

Àmbit funcional: El present conveni serà de compliment obligatori en totes les activitats pròpies del sector de servicis, les quals consistixen en la prestació de serveis a tercers per mitjà d'Auxiliars de Serveis, Conductors, Hostesses, Ordenances i Peons.

Àmbit personal: La normativa d'este conveni serà d'obligada observança per a totes les empreses i treballadors de tots els centres de treball de les empreses pertanyents a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni se circumscriu a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit temporal

L'entrada en vigor del present conveni es produirà el dia 1 de gener de 2013, amb independència de la data de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de 2017, i quedarà prorrogat íntegrament el present conveni fins a la seua substitució per un altre del seu mateix àmbit i eficiència.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios (cód.:80000755012010). [2014/7849]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios, y de parte de los trabajadores, por representantes del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de agosto de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN PATRONAL VALENCIANA DE SEGURIDAD Y SERVICIOS

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo obliga a la dirección y a todos los trabajadores del sector servicios que los presten en las empresas asociadas a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.

Ámbito funcional: el presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de servicios, las cuales consisten en la prestación de servicios a terceros mediante auxiliares de servicios, conductores, azafatas, ordenanzas y peones.

Ámbito personal: la normativa de este convenio será de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores de todos los centros de trabajo de las empresas pertenecientes a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio se circumscribe al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Ámbito temporal

La entrada en vigor del presente convenio se producirá el día 1 de enero de 2013, con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficiencia.

Qualssevol de les parts podrà sol·licitar a l'altra, abans del termini fixat en el paràgraf anterior, la revisió del conveni, preavant almenys, amb un mes d'antelació al seu venciment.

Mentre duren les negociacions d'un nou conveni, continuaran aplicant-se les condicions pactades en este conveni col·lectiu.

CAPÍTOL II Compensació, absorció, garantia *ad personam* i vinculació a la totalitat.

Article 4. Absorció i compensació

Les condicions pactades en este conveni són compensables i absorbibles, estimades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 5. Garantia *ad personam*

Es respectaran a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques i d'una altra índole que foren més beneficioses a les establecides i que els treballadors gaudisquen en el moment de firmar del present conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seua aplicació seran considerades globalment.

Article 7. Comissió paritària

Es constituirà una comissió paritària del conveni que estarà formada per tres representants de cada una de les parts firmants que podran estar acompañats dels assessors que estimen oportú per a cada cas.

Les funcions de l'esmentada comissió paritària seran les següents:

1. Interpretació general del conveni.
2. Seguiment del compliment del conveni.
3. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o a l'aplicació del conveni, haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte, tenint com a norma el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (DOCV 08.07.2010), i la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral en l'àmbit dels procediments no judiciales (mediació i/o el laude arbitral) o davant l'òrgan judicial competent.
4. Totes les que la pròpia comissió cregu oportunes.

La comissió es reunirà, prèvia convocatòria de qualsevol dels components, per mitjà de comunicació feaient (carta certificada, fax o un altre mitjà acreditatiu), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. A la comunicació s'acompanyarà un escrit on es plantegi de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

Perquè les reunions siguen vàlides, prèvia convocatòria, hauran d'assistir-hi un número del 50 % de membres per cada una de les representacions.

La comissió paritària prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions.

El lloc de celebració, així com la data de reunió, es comunicarà oportunament a la part que es vulga convocar, en els extrems de la qual s'hauran de posar d'acord prèviament.

CAPÍTOL III Organització i direcció del treball

Article 8. Príncipi inspirador

L'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa amb subjecció a les normes del present conveni i la legislació laboral vigent en cada moment

Comprén les normes següents:

- a) La determinació i l'exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.
- b) L'adjudicació a cada treballador del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.
- c) La fixació de normes de treball que garantisquen l'òptima realització i seguretat dels serveis propis de l'activitat i l'establiment del quadre de premis i sancions adequats al compliment o incompliment d'estes normes.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra, antes del plazo fijado en el párrafo anterior, la revisión del convenio, preavisando al menos, con un mes de antelación a su vencimiento.

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en este convenio colectivo.

CAPÍTULO II Compensación, absorción, garantía *ad personam* y vinculación a la totalidad.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. Garantía *ad personam*

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas y que los trabajadores vengan disfrutando a la firma del presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria del convenio que estará formada por tres representantes de cada una de las partes firmantes que podrán estar acompañados de los asesores que estimen oportuno para cada caso.

Las funciones de dicha comisión paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación general del convenio.
2. Seguimiento del cumplimiento del mismo.
3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, teniendo como norma el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOCV 08.07.2010), y la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
4. Cuantas la propia comisión estime oportunas.

La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

El lugar de celebración, así como la fecha de reunión se comunicará oportunamente a la parte que se quiera convocar, en cuyos extremos deberán ponerse de acuerdo previamente.

CAPÍTULO III Organización y dirección del trabajo

Artículo 8. Principio inspirador

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa con sujeción a las normas del presente convenio y la legislación laboral vigente en cada momento.

Comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador/a.
- b) La adjudicación a cada trabajador/a del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad estableciéndose el cuadro de premios y sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, efectes, estris, armes, vehicles i la resta d'elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i dels seus clients.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllat que exigisquen les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni, respectant el que preveuen els arts. 39 i 40 del TRET.

f) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de forma senzilla, de manera que els treballadors puguen fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració amb incentius o primes.

g) La realització de les modificacions en els mètodes de treball, distribucions de personal, canvi de funcions, qualificació professional, retribucions, siguin amb incentius o sense ells, quantitat i qualitat de treball, razonablement exigibles, respectant el que preveuen els articles 39 i 41 del TRET.

h) Les normes d'organització de treball es mantindran fins que no hi haja resolució del conflicte, tant individual com col·lectiu, per part de l'autoritat competent.

CAPÍTOL IV Prestació del treball

Article 9. Ingrés i contractació

Serà de lliure valoració per part de l'empresa l'elecció de les persones que seran contractades per a exercir-hi els seus serveis, sense perjudici que posteriorment s'acorden distints criteris d'elecció entre les empreses i la representació dels treballadors.

Article 10. Contractes eventuales

La duració dels contractes eventuales per circumstàncies de la producció serà, durant la vigència del present conveni, d'un màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

Article 11. Confidencialitat de la prestació laboral

Es fa especialment exigible als treballadors subjectes al present conveni que mantinguen amb especial rigor i prudència els secrets relatius a l'explotació de l'activitat de les empreses, donat el caràcter confidencial de la prestació dels serveis.

Article 12. Formació

Donades les característiques especials que concorren en l'activitat de les empreses, i a fi de mantenre permanentment capacitats els seus treballadors per al compliment responsable i correcte de les obligacions del servei, tot el personal operatiu estarà obligat a assistir als cursos, pràctiques d'ensinistrament, entrenament i la resta d'activitats formatives de caràcter professional que estipule la legislació vigent, dins la jornada laboral o per mitjà de negociació amb la representació legal dels treballadors per a un altre cas.

Este temps d'assistència als cursos esmentats, serà considerat i haurà de retribuir-se, com a temps de treball efectiu, bé en metàl·lic o per mitjà de compensació amb períodes de descans.

Article 13. Període de prova

Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisa si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució laboral que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

El període de prova no podrà excedir els terminis següents:

Personal directiu i titulat: 6 mesos.

Personal administratiu: 3 mesos.

Personal quadros intermedios: 3 mesos.

Personal operatiu: 2 mesos.

Article 14. Reconeixement mèdic

L'empresa posarà a disposició dels empleats i previ consentiment d'estos, un examen mèdic a la iniciació de la contractació i altres reconeixements anuals. Este caràcter voluntari per part del treballador

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio, respetando lo previsto en los artículos 39 y 40 del TRET.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles, respetando lo previsto en los artículos 39 y 41 del TRET.

h) Las normas de organización de trabajo se mantendrán en tanto no exista resolución del conflicto, tanto individual como colectivo, por parte de la autoridad competente.

CAPÍTULO IV Prestación del trabajo

Artículo 9. Ingreso y contratación

Será de libre valoración por parte de la empresa la elección de las personas que van a ser contratadas para desempeñar sus servicios en la misma, sin perjuicio de que posteriormente se acuerden distintos criterios de elección entre las empresas y la representación de los trabajadores.

Artículo 10. Contratos eventuales

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será, durante la vigencia del presente convenio, de un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 11. Confidencialidad de la prestación laboral

Se hace especialmente exigible a los trabajadores sujetos al presente convenio que mantengan con especial rigor y prudencia los secretos relativos a la explotación de la actividad de las empresas dado el carácter confidencial de la prestación de los servicios.

Artículo 12. Formación

Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente, dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación legal de los trabajadores para otro caso.

Este tiempo de asistencia a los cursos mencionados, será considerado y deberá retribuirse, como tiempo de trabajo efectivo, bien en metálico o mediante compensación con períodos de descanso.

Artículo 13. Periodo de prueba

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes plazos:

Personal directivo y titulado: 6 meses

Personal administrativo: 3 meses

Personal mandos intermedios: 3 meses

Personal operativo: 2 meses

Artículo 14. Reconocimiento médico

La empresa pondrá a disposición de los empleados y previo consentimiento de los mismos un examen médico a la iniciación de la contratación y otros reconocimientos anuales. De este carácter voluntario por

només s'exceptuarà si hi ha un informe previ dels representants dels treballadors en els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

S'entregarà a tots els treballadors una còpia del reconeixement mèdic a què es fa referència en el paràgraf anterior.

Article 15. Lloc de treball

Donades les especials circumstàncies en què es realitzen habitualment els serveis auxiliars de seguretat i vigilància, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats de decisió de l'empresa, amb respecte sempre a la legalitat vigent, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball, de la manera més racional i adequada als fins productius, dins d'una mateixa localitat.

A estos efectos, s'entendrà per localitat tant el municipi on habitualment presta els seus serveis o per al qual haja sigut contractat com les concentracions urbanes o industrials que s'hi agrupen al voltant i que formen amb este una macroconcentració urbana o industrial, encara que administrativament siguen municipis distints.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu.

Article 16. Desplaçaments

Quan un treballador haja de desplaçar-se per necessitat del servei fora de la localitat, entesa en els termes de l'article 15, tindrà dret a percebre dietes elevat que l'esmentat desplaçament no tinga perjudicis econòmics per al treballador.

Si el desplaçament es realitza en un vehicle particular del treballador, s'abonarà durant els anys 13, 14 i 15 a raó de 0,25 euros/quilòmetre. En els anys 16 i 17 es pagaran 0,27 euros/quilòmetre.

L'import de les dietes acordades en este conveni serà:

2013	2014	
9,05	9,94	Quan el treballador haja de fer un menjar fora de la seu localitat.
17,43	18,28	Quan el treballador haja de fer dos menjars fora de la seu localitat.
15,61	16,52	Quant el treballador haja de pernoctar o desdejunar-se.
32,66	33,54	Quan el treballador haja de pernoctar fora de la seu localitat i realitzar dos menjars. Si el desplaçament és superior a set dies, l'import de la dieta completa serà de 26.50 euros a partir de l'octau dia.

Per a l'any 2015 i successius les dietes tindran un increment equivalent al de l'IPC real de l'any anterior.

Article 17. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 1.782 hores de treball efectiu en còmput anual, amb els descansos que estableix l'Estatut dels Treballadors. L'esmentada jornada anual es computarà a raó de 162 hores mensuals de mitjana.

Article 18. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, considerades en el seu conjunt diari, setmanal o anual, excedisquen la jornada pactada en el present conveni i d'acord amb el calendari establert.

Durant els anys 13 i 14, regiran els següents imports i no seran, en cap cas, inferiors al valor de l'hora ordinària:

Valor de les hores extraordinàries 2013-2014

Categoría	Import
Personal operatiu	
Auxiliar de servis	5,33
Conductor	5,20
Hoste	5,20
Monitor	5,33
Ordenança	5,20
Peó	5,20

parte del trabajador/a solo se exceptuará previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 15. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan habitualmente los servicios auxiliares de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de decisión de la empresa, con respeto siempre a la legalidad vigente, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio donde habitualmente presta sus servicios o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Desplazamientos

Cuando un trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 15, tendrá derecho a percibir dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador/a.

Si el desplazamiento se realiza en un vehículo particular del trabajador/a, se abonará durante los años 13, 14 y 15 a razón de 0,25 euros/kilómetro. En los años 16 y 17 se pagarán 0,27 euros/kilómetro.

El importe de las dietas acordadas en este convenio será:

2013	2014	
9,05	9,94	Cuando el trabajador/a tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
17,43	18,28	Cuando el trabajador/a tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
15,61	16,52	Cuanto el trabajador/a tenga que pernoctar o desayunar
32,66	33,54	Cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días el importe de la dieta completa será de 26.50 euros a partir del octavo día

Para el año 2015 y sucesivos las dietas se tendrán un incremento equivalente al del IPC real del año anterior.

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con los descansos que establece el Estatuto de los trabajadores. Dicha jornada anual se computará a razón de 162 horas mensuales de promedio.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio y de acuerdo con el calendario establecido.

Durante los años 13 y 14 regirán los siguientes importes, no siendo estos en ningún caso inferiores al valor de la hora ordinaria:

Valor horas extraordinarias 2013-2014

Categoría	Importe
Personal operativo	
Auxiliar de servicios	5,33
Conductor/a	5,20
Azafata/o	5,20
Monitor/a	5,33
Ordenanza	5,20
Peón	5,20

En els anys següents de vigència del present conveni (2015, 2016 i 2017) estos imports s'incrementaran en el mateix percentatge que experimente l'IPC en els esmentats anys.

No obstant això, l'empresa podrà optar per compensar les hores extraordinàries per temps equivalents de descans durant el transcurs del mateix any.

Article 19. Descans setmanal

El treballador tindrà dret a un descans setmanal mínim d'un dia i mig ininterromput o dos dies cada dos setmanes.

Article 20. Vacacions

Els treballadors tindran dret a unes vacacions anuals retribuïdes de 30 dies naturals.

S'establirà un torn rotatori de vacacions per acord entre l'empresa i els treballadors. El quadro de vacacions haurà d'establir-se almenys amb dos mesos d'anterioritat al gaudi de les vacacions.

El gaudi de les vacacions es realitzarà en dos períodes de 15 dies naturals.

Quan el treballador cesse en l'empresa, tindrà dret a la percepció de la part proporcional que li corresponga de les vacacions meritades en el cas de no haver-les gaudit.

Article 21. Llicències

Els treballadors regits per este conveni tindran dret al gaudi de llicències retribuïdes en els casos i amb la duració que a continuació s'indiquen en dies naturals:

a) Matrimoni del treballador, quinze dies.

b) Durant dos dies, que podran ampliar-se fins a un màxim de quatre quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a este efecte fora de la província, en els casos de part de l'esposa o de malaltia greu o defunció del cònjuge, fill, pare, mare, néts, iaics o germans d'un o d'altre cònjuge.

c) Durant un mínim de dos dies per al trasllat del seu domicili.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal d'acord amb la legislació que a este efecte hi haja, incloent en este temps el que corresponga a l'invertit en denúncies derivades del compliment del servei.

e) Pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional, en els supòsits i en la forma regulats per l'Estatut dels Treballadors.

f) Pel matrimoni de pares, fills, germans, néts d'un o altre cònjuge, i amb la justificació prèvia, tindran dret a un dia de llicència per a assistir a la boda, ampliable a tres dies per desplaçament.

g) Pel bateig d'un fill o néts, tindrà dret a un dia per a assistir al bateig.

h) Un dia de permís per Primera Comunió d'un fill o néts.

Article 22. Excedències

Seran de dos classes: voluntàries i especials.

L'excedència voluntària és la que podrà concedir-se per l'empresa per a l'atenció de motius particulars del treballador. Per a la concessió d'esta excedència, serà indispensable haver aconseguit en l'empresa una antiguitat d'almenys un any. L'excedència podrà concedir-se per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. El temps d'excedència no computarà a cap efecte.

El treballador excedent que sol·licite el seu reingrés en l'empresa haurà de fer-ho per escrit i almenys amb un mes d'antelació a la data de l'esmentat ingrés.

L'ingrés estarà condicionat que hi haja una vacant de la seua categoria. En cas d'haver-hi una altra vacant que no siga de la seua categoria i que puga ocupar, ho farà amb el salari de la vacant ocupada i fins que es produísca vacant en la categoria que tenia quan va eixir d'excedència.

Seran excedències especials les següents:

a) Nomenament per a càrrec públic i per la duració d'este.

b) Prestació de servei militar obligatori o règim equivalent.

c) En el cas de pèrdua, sostracció o retirada de la llicència, guia, arma, títol i fins i tot l'obtenció d'este.

d) La retirada temporal del permís de conduir si és conductor.

La reincorporació dels excedents especials als seus llocs de treball haurà de produir-se en el termini de 30 dies des del moment que desapareguen les causes que van motivar l'excedència excepte els casos del

En los años siguientes de vigencia del presente convenio (2015, 2016 y 2017) estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el IPC en los mencionados años.

No obstante, la empresa podrá optar por compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso durante el transcurso del mismo año.

Artículo 19. Descanso semanal

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido o dos días cada dos semanas.

Artículo 20. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Se establecerá un turno rotatorio de vacaciones por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El cuadro de vacaciones deberá establecerse al menos con dos meses de anterioridad al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos períodos de 15 días naturales.

Cuando el trabajador/a cese en la empresa tendrá derecho al percibo de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones devengadas en el caso de no haberlas disfrutado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador/a, quince días

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

h) Un día de permiso por primera Comunión de un hijo o nieto.

Artículo 22. Excedencias

Serán de dos clases: voluntarias y especiales.

La excedencia voluntaria es la que podrá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador/a. Para la concesión de esta excedencia será indispensable el haber alcanzado en la empresa una antigüedad al menos de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El tiempo de excedencia no computará a ningún efecto.

El trabajador/a excedente que solicite su reingreso en la empresa deberá hacerlo por escrito y al menos con un mes de antelación a la fecha de dicho ingreso.

El ingreso estará condicionado a que exista una vacante de su categoría. De existir otra vacante que no fuera de su categoría y pudiera ocupar lo hará con el salario de la ocupada y hasta que se produzca vacante en la categoría que tenía cuando salió de excedencia.

Serán excedencias especiales las siguientes:

a) Nombramiento para cargo público y por la duración del mismo.

b) Prestación de servicio militar obligatorio o régimen equivalente.

c) En el caso de pérdida, sustracción o retirada de la licencia, guía, arma, título y hasta la obtención del mismo.

d) La retirada temporal del permiso de conducir si es conductor/a.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de 30 días desde el momento en que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia salvo los

servici militar, que serà de dos mesos i en els supòsits c) i d), en els qual la incorporació haurà de produir-se en el termini de dos dies.

Article 23. Seguretat i salut

S'observaran rigorosament les normes sobre esta matèria segons el que estableix la Llei 31/1995, i les disposicions concordants. L'empresa haurà de proporcionar als delegats de prevenció un curs de formació suficient, relacionat amb el desenrotllament de les seues funcions en esta matèria, de 30 hores de duració.

Article 24. Extinció del contracte de treball

Els treballadors que decidisquen unilateralment posar fi a la relació laboral hauran de preavisar a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies hàbils. L'incompliment d'este preavís comportarà la pèrdua del salari corresponent a la part proporcional del període.

CAPÍTOL V Faltes i sancions

Article 25. Faltes

Les accions o omissions punibles en què incòrreguen els treballadors es classificaran atenent a la seu importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

En l'aplicació de les sancions es tindran en compte i valoraran les circumstàncies personals del treballador, el seu nivell cultural, transcendència del dany, grau de reiteració o reincidència.

Article 26. Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, dins del període d'un mes.

2. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei un breu temps durant la jornada. Si es causa, com a conseqüència d'este abandó, perjudici de consideració a l'empresa, companys de treball, clients o personal de l'empresa, o siga causa d'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

3. No notificar, amb caràcter previ, l'absència al treball i no justificar-la en les vint-i-quatre hores següents, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet i la raó que ho va motivar.

4. Els descuits i les distraccions en la realització del treball o en l'atenció i la conservació de les màquines, estris, armes, ferramentes, instal·lacions pròpies dels clients. Quan l'incompliment de l'esmentat anteriorment origine conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se de greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als caps, tot això en matèria lleu.

6. Les faltes de respecte i consideració de caràcter lleu als subordinats, companys, caps, personal i públic, així com la discussió amb estos dins la jornada de treball i usar-hi paraules malsonants i indecoroses.

7. La falta de neteja i neteja personal i dels uniformes, equips, armes, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que afecten la seu activitat laboral.

9. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

10. Excedir-se en les seues atribucions o entremetre's en els serveis particulars d'un altre treballador, quan el cas no constitua falta greu.

Article 27. Són faltes greus

1. Cometre dos faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguin de distinta naturalesa, sempre que hi haja hagut sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes superior als deu minuts o fins a quatre faltes superiors a quinze minuts cada una d'elles.

3. La falta d'assistència al treball d'un dia en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causa greu perjudici a l'empresa.

4. La desobediència greu als caps en matèria de treball i la rèplica descortesa als companys, als caps o al públic. Si implica manifest crevant a la disciplina o si es deriva perjudici notori per a l'empresa, companys de treball o públic, es reputarà com a molt greu.

casos del servicio militar que será de dos meses y en los supuestos c) y d) en los que la incorporación deberá producirse en el plazo de dos días.

Artículo 23. Seguridad y salud

Se observarán rigurosamente las normas sobre esta materia según lo establecido en la Ley 31/1995, y disposiciones concordantes.

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de prevención un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

Artículo 24. Extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores que decidan unilateralmente poner fin a la relación laboral deberán preavisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días hábiles. El incumplimiento de este preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a la parte proporcional del periodo.

CAPÍTULO V Faltas y sanciones

Artículo 25. Faltas

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador/a, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 26. Son faltas leves

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos y inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 27. Son faltas graves

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortesa a los compañeros, mando o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantació de la personalitat d'un company l'hora de fitxar o firmar; se sancionarà tant a qui fitxa com a este últim.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual, la negligència i desidia en el treball que afecta la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no entregar el comunicat de baixa oficial en les quaranta-huit hores següents a l'emissió d'este, llevat que es demostre la impossibilitat de fer-ho.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, estris, armes o màquines en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

9. Lús, sense estar de servici, de les insignies del càrrec o l'ostenació innecessària d'este.

10. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

11. Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tindre, sense les formalitats degudes i cometent faltes que per la seua gravetat o transcendència merezcan especial correctiu. I, si tinguera especial rellevància, tindran la consideració de molt greu.

12. La negativa a la utilització o falta d'ús de qualsevol dels equips de protecció individual que l'empresa pose a disposició del treballador.

Article 28. Són faltes molt greus

1. La reincidència en una falta greu en el període de sis mesos, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que hi haja hagut sanció.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, comeses en el període de sis mesos o vint en un any, encara que hagen sigut sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes; més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagen sigut sancionades independentment.

4. La falsedad, desleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les seues tasques o fora d'estes.

5. Realitzar treballs per compte propi o aliè estant en situació d'incapacitat laboral temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar esta situació.

6. La continuada i habitual falta de neteja de manera que produïsca queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

7. L'embriaguesa provada o ús de drogues vestint l'uniforme.

8. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa o de les persones en els locals i instal·lacions de la qual es realitza la prestació dels serveis i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis en què, per la missió de la seua comesa, hagen de ser assabentats.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, personal a càrrec seu o qualsevol altra persona que es trobe en els locals o instal·lacions en els quals realitza la seua activitat si n'hi ha.

10. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delict o falta qualificats com a tals en les lleis penals i la retirada del títol o la llicència d'armes per als vigilants de seguretat.

11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada se n'ha pres possessió i la inhibició o passivitat en la prestació d'este fent especial esment a dormir durant la prestació del servei.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

13. Originar baralles i litispendències amb els seus companys de treball o amb les persones o els empleats per a les quals presten els seus serveis.

14. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa dins de la jornada laboral.

15. L'abús d'autoritat.

16. La competència il·lícita per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolugar per compte propi una activitat idèntica a la de l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguin en oberta pugna amb el servei.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y, si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

12. La negativa a la utilización o falta de uso de cualquiera de los equipos de protección individual que la empresa ponga a disposición del trabajador/a.

Artículo 28. Son faltas muy graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes; más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

7. La embriaguez probada o uso de drogas vistiendo el uniforme.

8. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que por la misión de su cometido hayan de ser enterados.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o cualquier otra persona que se hallase en los locales o instalaciones en los cuales realizara su actividad si los hubiere.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito o falta calificados como tales en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los vigilantes de seguridad.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo haciendo especial mención a dormir durante la prestación del servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

14. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral.

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

17. Entregar-se a jocs o distraccions greus durant la jornada de treball.

18. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis a tercers, siga quina siga la forma o pretext que s'empre per a la donació.

19. La imprudència en acte de servici. Si implica risc d'accidents propi o per a companys o personal i públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions.

20. L'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals, quan siguen causants d'accident laboral greu o produïsquen danys a l'empresa.

21. Falta d'acreditació documental de les situacions de malaltia dins del termini de cinc dies des que es va produir la contingència, amb independència que haja hagut notificació verbal.

22. L'abandó, sense causa justificada, del treball.

23. Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes en armes, màquines, instal·lacions, edificis, efectes, documents, etc., tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

24. Iniciar o continuar qualsevol discussió, rivalitat, pretesa superioritat, exigències en el mode de prestar-se els serveis, etc., amb funcionaris de la Policia.

Article 29. Sancions

1. Per falta lleu:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació escrita.

2. Per falta greu:

a) Amonestació pública.

b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

c) Inabilitació per a l'ascens durant un any.

3. Per falta molt greu:

a) Suspensió d'ocupació i sou de setze dies a dos mesos.

b) Inabilitació per a l'ascens durant tres anys.

c) Acomiadament.

Per a procedir a la imposició de les anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 30. Prescripció

La facultat de les empreses per a imposar sancions, que s'haurà d'exercitar sempre per escrit, excepte amonestació verbal; s'haurà d'acusar recepció i haurà de firmar el sancionat o, en el seu lloc, dos testimonis, en cas de negar-se a això, prescriurà en les faltes lleves als deu dies; en les greus als vint dies i en les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tinga coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometido.

CAPÍTOL VI Classificació

Article 31. Classificació

Esta classificació del personal és merament enunciativa i no suposa l'obligació de tindre cobertes totes les places i categories previstes si les necessitats del servici no ho requerixen.

Tampoc són exclusives les diferents tasques assignades a cada categoria o especialitat, perquè tot treballador inclòs en l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està obligat a efectuar tots els treballs i operacions que li ordenen els seus superiors en les tasques generals de la seua competència i sense detriment de la seua dignitat professional.

El personal es classificarà per raó de les seues funcions en els grups que a continuació s'indiquen:

I. Personal directiu:

Director general

Director comercial

Director administratiu

Director de personal

Subdirector

Delegat provincial – Gerent

17. Entregarse a juegos o distracciones graves durante la jornada de trabajo.

18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

20. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

22. El abandono, sin causa justificada, del trabajo.

23. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo negligencia o imprudencia inexcusable.

24. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

Artículo 29. Sanciones

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por la falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Prescripción

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el sancionado, o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los 20 días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI Clasificación

Artículo 31. Clasificación

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías previstas si las necesidades del servicio no lo requieren.

No son asimismo exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador/a incluido en el ámbito funcional de este convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

El personal se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal directivo:

Director/a general

Director/a comercial

Director/a administrativo

Director/a de personal

Subdirector/a

Delegado/a provincial – Gerente

II. Personal administratiu:

Cap de departament
Oficial 1a
Oficial 2a
Auxiliar administratiu
Comercials
Telefonistes

III. Personal de quadros intermedis:

Cap de servis
Supervisor

IV. Personal operatiu:

Auxiliar de servis
Conductor
Hoste
Ordenança
Monitor físic
Peó

Article 32. Funcions.

Personal directiu:

Director general. És qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programa i controla el treball en totes les seues fases.

Director comercial. És qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions mercantils en el sentit més ampli i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.

Director administratiu. És qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en sentit més ampli i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.

Director de personal. Es qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió de personal en el sentit més ampli.

Subdirector. És qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la subdirecció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió comercial, administrativa, finançera, recursos humans o tècnica en qualsevol especialitat.

Delegat provincial o gerent. És qui, amb títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, assumix la representació de l'empresa a la província o territori que se li assigne.

Personal administratiu:

Cap de departament. És l'empleat al càrrec del qual està l'àrea d'administració de l'empresa.

Oficial administratiu 1a. És l'empleat encarregat d'una unitat o secció administrativa dependent del cap administratiu o de la persona designada per l'empresa que realitza tasques comptables i administratives amb coneixements generals.

Oficial administratiu 2a. És l'empleat que, amb la responsabilitat deguda i sota les instruccions del supervisor o persona designada per l'empresa, realitza tasques comptables i administratives de l'empresa amb coneixements generals.

Auxiliar administratiu. És l'empleat que realitza tasques administratives simples.

Comercial. És l'empleat afecte al representant de vendes i realitza les funcions de promoció i venda dels serveis de l'empresa.

Telefonista. És l'empleat que té com a principal funció estar a l'atenció i al servei de la centralita telefònica i pot realitzar també tasques administratives.

Personal de quadros intermedis:

Cap de servis. És l'empleat que, procedent o no del grup operatiu, i per les seues condicions humanes i professionals, amb plena responsabilitat i a les immediates ordes dels seus superiors d'una forma més pràctica que teòrica, té cura i és responsable de l'orde, disciplina, vigilància, distribució, assignació del treball i exercix les funcions específiques que li són delegades amb control general de tots els super-

II. Personal administrativo:

Jefe/a de departamento
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Auxiliar administrativo
Comerciales
Telefonistas

III. Personal de Mandos intermedios:

Jefe/a de servicios
Supervisor/a

IV. Personal operativo:

Auxiliar de servicios
Conductor/a
Azafatas/os
Ordenanzas
Monitor/a físico
Peón

Artículo 32. Funciones.

Personal directivo:

Director/a general. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director/a comercial. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.

Director/a administrativo. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.

Director/a de personal. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

Subdirector/a. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

Delegado/a provincial – Gerente. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la representación de la empresa en la provincia o territorio que se le asigne.

Personal administrativo:

Jefe/a de departamento. Es el empleado/a a cuyo cargo está el área de administración de la empresa.

Oficial administrativo 1.^a. Es el empleado/a encargado de una unidad o sección administrativa dependiendo del Jefe Administrativo o de la persona designada por la empresa que realiza labores contables y administrativas con conocimiento generales.

Oficial administrativo 2.^a. Es el empleado/a que con la debida responsabilidad y bajo las instrucciones del supervisor o persona designada por la empresa realiza labores contables y administrativas de la empresa con conocimientos generales.

Auxiliar administrativo. Es el empleado/a que realiza labores administrativas simples.

Comercial. Es el empleado/a afecto al representante de ventas y realiza las funciones de promoción y venta de los servicios de la empresa.

Telefonista. Es el empleado/a que tiene como principal función estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica pudiendo realizar a su vez labores administrativas.

Personal de Mandos intermedios:

Jefe/a de servicios. Es el empleado/a que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos

visors sobre el comportament dels seus empleats per a la gratificació i la promoció.

Supervisor. És el treballador la missió del qual és verificar i comprovar el compliment exacte de les funcions i obligacions atribuïdes als altres empleats, dóna avis immediatament a l'encarregat o cap immediat corresponent de totes les incidències que observe en la prestació dels serveis, prenen les mesures d'urgència que crea oportunes i encarregant-se de mantindre la disciplina i pulcritud entre els seus empleats.

Personal operatiu:

Auxiliar de serveis. És el treballador, major de díhuit anys, amb aptituds i instrucció suficient per a exercir, entre altres, les següents tasques auxiliars:

1. Recepció i informació de personal, visitants i mercaderies en els accessos als immobles i instal·lacions.

2. Comprovació i orientació de visitants; el control d'entrades, documents o carnets privats; el control de trànsit en zones reservades o de circulació restringida.

3. Comprovació i control de l'estat de qualsevol tipus d'instal·lacions, per a garantir el funcionament i la seguretat física. Ja siga de forma presencial o a través de la monitorització remota o local per circuit tancat de televisió.

4. Repartiment de mercaderies i totes les activitats que, directament o indirectament, es relacionen amb les esmentades funcions, inclòs l'etiquetatge.

5. Tasques elementals de manteniment, conservació i control preventiu en general.

6. Custòdia de claus i la resta d'equips auxiliars propietat del client.

7. Col·laboració en tasques d'extinció d'incendis, prestació de primers auxilis, evacuacions per emergències, etc., en els casos en què siga necessari.

Les funcions anteriorment citades podran realitzar-se en l'interior de qualsevol tipus d'establiments i immobles públics o privats, com ara: fàbriques, factories, naus industrials, plantes de producció, centres de processos de dades, garatges o aparcaments, comunitats de veïns, finques privades, així com dependències de qualsevol tipus. Per a tot això, realitzarà contínues i detallades rondes, observant l'estat i funcionament de les instal·lacions i informant el client diàriament per escrit, sobre les anomalies observades.

Per a la realització de les funcions descrites podrà, o no, vestir l'uniforme de treball i els distintius corporatius que cada empresa considere més adequats, en funció de les característiques de cada immoble, així com portar els equips de protecció individual que en cada empresa titular s'indiquen com a obligatoris.

Conductor. És el treballador que està en possessió del permís de conduir adequat per al vehicle que cal utilitzar i exercix les funcions de missatgeria, transport de material o de personal.

Hoste. És la persona major de díhuit anys, encarregada de rebre els clients, personalment o telefònicament, proporcionar la informació que sol·liciten dins les seues funcions, anunciar-los i conduir-los davant la persona o persones amb qui desitgen parlar, atenen les sol·licituds d'informació d'entrevistes, les concerten i les preparen en els seus aspectes formals.

Ordenança. És el treballador que, amb elementals coneixements i responsabilitat, se li encomana, amb càrrec a tercers, encàrrecs, cobraments, pagaments, recepció i entrega de la correspondència i documents, així com la classificació i el repartiment.

Monitor físic. És el treballador que està en possessió de la titulació acreditativa de la seua preparació en Educació Física o amb coneixements suficients per a l'exercici de les seues funcions i exercix les tasques de preparador físic en les dependències de l'empresa habilitades per a tal fi.

Peó. És el treballador encarregat de realitzar tasques per a l'execució del qual es requerix únicament l'aportació d'esforç i atenció sense qualificació exigida.

los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

Supervisor/a. Es aquel trabajador/a que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Personal operativo:

Auxiliar de servicios. Es aquel trabajador/a, mayor de dieciocho años, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar, entre otras, las siguientes tareas auxiliares:

1. Recepción e información de personal, visitantes y mercancías en los accesos a los inmuebles e instalaciones.

2. Comprobación de visitantes y orientación de los mismos; el control de entradas, documentos o carnés privados; el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida.

3. Comprobación y control del estado de todo tipo de instalaciones, para garantizar su funcionamiento y seguridad física. Ya sea de forma presencial o a través de monitorización remota o local por circuito cerrado de televisión.

4. Reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones, incluido el etiquetado.

5. Tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general.

6. Custodia de llaves y demás equipos auxiliares propiedad del cliente.

7. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuaciones por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados, tales como: fábricas, factorías, naves industriales, plantas de producción, centros de procesos de datos, garajes o aparcamientos, comunidades de vecinos, fincas privadas, así como dependencias de cualquier tipo. Para todo lo cual realizará continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las instalaciones e informando al cliente diariamente por escrito, sobre las anomalías observadas.

Para la realización de las funciones descritas podrá, o no, vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos que cada empresa considere más adecuados, en función de las características de cada inmueble. Así como llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorios.

Conductor/a. Es aquel/la trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

Azafata/o. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información de entrevistas, conciernen las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

Ordenanza. Es el trabajador/a que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomienda, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

Monitor/a físico. Es el trabajador/a que estando en posesión de titulación acreditativa de su preparación en Educación Física o con conocimientos bastantes para el desempeño de sus funciones, desempeñan las tareas de preparador físico en las dependencias de la empresa habilitadas para tal fin.

Peón. Es el trabajador/a encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin cualificación exigida.

CAPÍTOL VII Règim salarial i bestretes

Article 33. Salaris

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni estaran constituïdes pel salari base i els complementos i, en tot moment, es correspondrà a la jornada de treball normal, d'acord amb les taules salarials aplicables durant l'any 2013 i que s'acompanyen com a annex.

Per als següents anys, els imports de les quantitats de les taules salarials, tindran el mateix increment percentual anual que el salari mínim interprofessional.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts i abans del dia quinze de cada mes.

Tots els treballadors gaudiran, a més del sou, d'augments per anys de servei que consistisquen en triennis del cinc per cent sobre el salari base de la seua categoria.

Article 34. Bestretes

El treballador podrà percebre bestretes a compte pel treball realitzat, sense que puga excedir el noranta per cent de l'import del seu salari, amb la justificació prèvia de la seua necessitat que serà valorada per l'empresa.

Article 35. Complements de llocs de treball

a) Plus transport: S'establix com a compensació als gastos de desplaçament del treballador des de la seua residència a l'empresa i al revés.

b) Plus de manteniment de vestuari: S'establix com a compensació de gastos que obligatoriament aniran a càrrec del treballador, per neteja i conservació de vestuari, calçat, corretjams, i la resta de peces que componen la seua uniformitat, i es considera, a estos efectes, com a indemnització per desgast d'estris i ferramentes. La seua quantia s'establix en la columna correspondent de l'annex.

Article 36. Vacacions

La retribució del període vacacional que es menciona en l'article 20 d'este conveni col·lectiu serà equivalent a 30 dies de salari base, més antiguitat.

Article 37. Gratificacions extraordinàries

El personal comprés en este conveni tindrà dret a dos gratificacions extraordinàries que es perceben durant la segona quinzena dels mesos de juny i desembre, i es podrà prorratejar al llarg de l'any. Cada una consistirà en l'import de 30 dies de salari base.

El personal que ingressa o cesse en l'empresa durant l'any tindrà dret a percebre les esmentades gratificacions proporcionalment al temps treballat durant l'any.

Article 38. Igualtat entre homes i dones

D'acord amb l'article 14 de la Constitució, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans, de 19 de desembre de 1948, recollida en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en l'esmentat àmbit estarà presidida pel més rigorós respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i els esmentats comportaments s'adequaran al que preveu la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones, que este conveni fa seues.

Article 39. Clàusula de desvinculació

D'acord amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades pel present conveni, podran no aplicar el règim salarial establiti en este conveni sempre que reunisquen els requisits següents:

1. Comuniquen als representants sindicals o treballadors de la seua empresa la pretensió de no aplicar els salariis del conveni en el termini d'un mes de la publicació en el «Butletí Oficial» de la província.

CAPITULO VII Régimen salarial y suplidos

Artículo 33. Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán constituidas por el salario base y complementos del mismo y, en todo momento, correspondiente a la jornada de trabajo normal, de acuerdo con las tablas salariales aplicables durante el año 2013 y que se acompañan como anexo.

Para los siguientes años, los importes de las cantidades de las tablas salariales, sufrirán el mismo incremento porcentual anual que el salario mínimo interprofesional.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y antes del día quince de cada mes.

Todos los trabajadores disfrutarán, además del sueldo, de aumentos por años de servicio que consistan en trienios del cinco por cien sobre el salario base de su categoría.

Artículo 34. Anticipos

El trabajador/a podrá percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del noventa por ciento del importe de su salario, previa justificación de su necesidad que será valorada por la empresa.

Artículo 35. Complementos de puestos de trabajo

a) Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su residencia a la empresa y a la inversa.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador/a, por limpieza y conservación de vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo.

Artículo 36. Vacaciones

La retribución del periodo vacacional que se menciona en el artículo 20 de este convenio colectivo será equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre, pudiendo prorratearse a lo largo del año. Consistirá cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base.

El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el año tendrá derecho a percibir dichas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 38. Igualdad hombres y mujeres

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en al artículo 17 del vigente Estatuto de los trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este convenio hace suyas.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio podrán no aplicar el régimen salarial establecido en el mismo siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1.º Comuniquen a los representantes sindicales o trabajadores de su empresa la pretensión de no aplicar los salarios del convenio en el plazo de un mes de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2. Els demostren la situació de pèrdues en l'empresa en els dos anys immediatament anteriors i les previsions per al que se sol·licita.

Una vegada establit l'acord del tractament salarial per ambdós parts, quedarà reflectit en un document en què s'assenyalarà amb tota claredat quins seran els salariis i la duració de l'esmentat pacte. En cas de no haver-hi acord entre les parts, estes se sotmetran a la comissió paritària del conveni que haurà de resoldre en el termini de 30 dies. En cap cas en l'esmentat acord podran modificar-se altres condicions establecides en el conveni que no siguen les estrictament salarials.

Taula de salariis per a 2013/2014

Categories	Salari base	Pr. pagues	Pl. vestuari	Pl. transp.
Personal directiu				
Director general	1.488,00	248,00		106,50
Director comercial	1.402,99	233,83		106,50
Director administratiu	1.462,50	243,75		106,50
Director de personal	1.428,48	238,08		106,50
Subdirector	1.317,94	219,66		106,50
Deleg. prov. – Gerent	1.360,44	226,74		106,50
Personal administratiu				
Cap de Departament	1.275,43	212,57		106,50
Oficial 1a	918,30	153,05		106,50
Oficial 2a	859,20	143,20		106,50
Auxiliar administratiu	722,73	120,46		106,50
Comercial	892,79	148,80		106,50
Telefonista	782,26	130,38		106,50
Quadros intermedis				
Cap de servis	1.105,38	184,23		106,50
Supervisor	892,79	148,80		106,50
Personal operatiu				
Auxiliar de servis	661,15	110,19	71,36	106,50
Conductor	661,15	110,19	71,36	106,50
Hoste	661,15	110,19	71,36	106,50
Monitor físic	661,15	110,19	71,36	106,50
Ordenança	661,15	110,19	71,36	106,50
Peó	661,15	110,19	71,36	106,50

Només als efectes d'actualitzar les anteriors taules salarials vigentes en els anys 2013/2014 i per al càclul de la taula salarial de l'any 2015 i següents, s'hi aplicarà un percentatge idèntic al que experimente l'IPC en els esmentats anys respecte al de l'any anterior, i este serà el criteri que s'ha de seguir per a la revisió salarial anual durant la vigència del present conveni, a excepció del plus de vestuari que serà inalterable durant tota la vigència del conveni.

2.º Demuestren a los mismos la situación de pérdidas en la empresa en los dos años inmediatamente anteriores y las previsiones para aquel que se solicita.

Establecido el acuerdo del tratamiento salarial por ambas partes quedará reflejado en un documento en el que se señalará con toda claridad cuáles serán los salarios y la duración de dicho pacto. De no mediar acuerdo entre las partes, estas se someterán a la comisión paritaria del convenio que deberá resolver en el plazo de 30 días. En ningún caso en dicho acuerdo podrán modificarse otras condiciones establecidas en el convenio que no sean las estrictamente salariales.

Tabla de salarios para 2013/2014

Categorías	Salario base	Pr. pagas	Pl. vestuario	Pl. transp.
Personal directivo				
Director/a general	1.488,00	248,00		106,50
Director/a comercial	1.402,99	233,83		106,50
Director/a administrativo	1.462,50	243,75		106,50
Director/a de personal	1.428,48	238,08		106,50
Subdirector/a	1.317,94	219,66		106,50
Deleg./a prov. – Gerente	1.360,44	226,74		106,50
Personal administrativo				
Jefe/a de departamento	1.275,43	212,57		106,50
Oficial 1. ^a	918,30	153,05		106,50
Oficial 2. ^a	859,20	143,20		106,50
Auxiliar administrativo	722,73	120,46		106,50
Comercial	892,79	148,80		106,50
Telefonista	782,26	130,38		106,50
Mandos intermedios				
Jefe/a de servicios	1.105,38	184,23		106,50
Supervisor/a	892,79	148,80		106,50
Personal operativo				
Auxiliar de servicios	661,15	110,19	71,36	106,50
Conductor/a	661,15	110,19	71,36	106,50
Azafatas/os	661,15	110,19	71,36	106,50
Monitor/a Físico	661,15	110,19	71,36	106,50
Ordenanzas	661,15	110,19	71,36	106,50
Peón	661,15	110,19	71,36	106,50

A los solos efectos de actualizar las anteriores tablas salariales vigentes en los años 2013/2014 y para el cálculo de la tabla salarial del año 2015 y siguientes, se aplicará a la misma, idéntico porcentaje que experimente el IPC en los mencionados años respecto al del año anterior, siendo este el criterio a seguir para la revisión salarial anual durante la vigencia del presente convenio, a excepción del plus de vestuario que se verá inalterable durante toda la vigencia del convenio.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del VII Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana (codi: 80000335011999). [2014/9370]

Vist el text del VII Conveni Col·lectiu de Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de setembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VII CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL PRIMER Condicions generals

CAPÍTOL I *Disposicions generals, àmbit i comissió paritària*

Article 1. Àmbit territorial

Este conveni s'aplica en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit funcional

Este conveni regula les condicions mínimes de treball, entre les empreses i treballadors, que, prescindint de la naturalesa tipus o caràcter de l'entitat propietària, té per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació, promoció o inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions, empreses i associacions constituïdes amb esta finalitat. Vinculats anteriorment pel VI Conveni Laboral Autonòmic de Centres i Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat i el conveni estatal vigent, i queda este com a conveni marc per al sector, i el personal que hi treballa.

Per a la consideració particularitzada dels distints tipus d'empreses i centres objecte d'este conveni, que requerixen condicions laborals diferenciades, la seua estructura considera les disposicions

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999). [2014/9370]

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos CC.OO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de septiembre de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

TITULO PRIMERO Condiciones generales

CAPITULO I *Disposiciones generales, Ámbito y comisión paritaria*

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones mínimas de trabajo, entre las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prescindiendo de la naturaleza tipo o carácter de la entidad propietaria, tiene por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. Vinculados anteriormente por el VI Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad y el convenio estatal vigente, quedando este como convenio marco para el sector, y el personal que presta sus servicios en ellos.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las

aplicables a cada un dels centres i empreses en funció de la tipologia següent:

A) Centres o empreses d'atenció especialitzada. De forma específica este conveni s'aplicarà en els centres de:

- Centres de dia d'atenció primerenca. per a persones amb discapacitat o amb risc de patir-la.
- Centres ambulatoris d'atenció primerenca / centres de diagnòstic, desenvolupament infantil i atenció primerenca.
- Centres ocupacionals.
- Centres de dia específics d'autisme
- Centres de dia específics de paràlisi cerebral.
- Centres de dia per a persones amb discapacitat greument afectats.

- Centres de dia per a persones amb malaltia mental crònica.

- Centres de rehabilitació i Integració Social per a persones amb malaltia mental.

- Centres específics per a persones amb malaltia mental crònica.

- Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental, paràlisi cerebral i/o autisme

- Vivendes tutelades, assistides, supervisades o amb suport.
- Centres d'oci i temps lliure.

I qualsevol altre centre que ja existisca o que es cree i la funció del qual siga l'especificada en este article.

B) Col·legis específics d'Educació Especial.

C) Centres especials d'ocupació.

D) Associacions, institucions o entitats sense ànim de lucre, que no posseïsquen cap tipus de centre.

S'exclouen de l'àmbit funcional del present conveni els centres específics de malalts mentals crònics (CEMM) la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada, que s'acullen al Conveni Collectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada (codi 8000635).

La relació efectuada no s'entén tancada, de tal forma que es consideraran inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni qualsevol altre centre, empresa o entitat que existisca o que es cree i tinga per objecte i finalitat l'atenció i assistència de persones amb discapacitat.

Així mateix, l'àmbit del present conveni inclou aquelles empreses i tots els seus centres de treball que, sense estar incloses explícitament en l'anterior relació, tinguen com a activitat principal l'atenció a persones amb discapacitat en alguna de les facetes relacionades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat de l'empresa.

Es facilita la comissió paritària d'este conveni perquè incorpore a esta relació els altres centres o serveis que pogueren constituir-se sempre que la seua activitat quede compresa en la definició de l'àmbit funcional d'este conveni.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni és d'aplicació a tots els treballadors i treballadores, amb discapacitat o no –siga quina siga la modalitat de contracció–, que presten els seus serveis per a les empreses incloses en l'article 2.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'este conveni:

a) El personal funcionari o laboral que preste serveis en institucions docents o assistencials la titularitat de les quals corresponga a l'Administració Pública Estatal, Autonòmica, o Local amb conveni propi.

b) Els membres de comunitats religioses, o assessors religiosos que presten els seus serveis en estos centres.

c) El voluntariat social.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrerà en vigor el mateix dia que es publique en el DOCV, excepte els acords parciaus publicats el dia 04.02.2014 que ja van entrar en vigor en eixa data.

La vigència s'estendrà des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014 i els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2013. Les taules salarials de 2012 tindran aplicació amb efectes retroactius des de l'1-1-2012.

disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A) Centros o empresas de atención especializada. De forma específica este convenio se aplicará en los centros de:

- Centros de día de atención temprana. para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- Centros ambulatorios de atención temprana/- centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.
- Centros ocupacionales.
- Centros de día específicos de autismo
- Centros de día específicos de parálisis cerebral.
- Centros de día para personas con discapacidad gravemente afectados.

- Centros de día para personas con enfermedad mental crónica.

- Centros de rehabilitación e integración social para personas con enfermedad mental.

- Centros específicos para personas con enfermedad mental crónica.
- Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental, parálisis cerebral y/o autismo
- Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo.
- Centros de ocio y tiempo libre.

Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada en este artículo.

B) Colegios específicos de Educación Especial

C) Centros especiales de empleo

D) Asociaciones, instituciones o entidades sin ánimo de lucro, que no posean ningún tipo de centro

Se excluyen del ámbito funcional del presente convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengan acogiéndose al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 8000635).

La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro, empresa o entidad que, exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad.

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de la empresa.

Se facilita a la comisión paritaria de este convenio, para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad o no –sea cual sea la modalidad de contratación–, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el artículo 2.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la Administración Pública Estatal, Autonómica, o Local con convenio propio.

b) Los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros.

c) El voluntariado social.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOCV, salvo los acuerdos parciales publicados el día 04.02.2014 que ya entraron en vigor en esa fecha.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2014 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013. Las tablas salariales de 2012 tendrán aplicación con efectos retroactivos desde el 1-1-2012.

Al finalitzar cada any de vigència del conveni es negociara la revisió salarial corresponent per a l'any següent.

Article 5. Pròrroga i denúncia

El conveni s'entén prorrogat d'any en any si no hi ha cap denúncia per qualsevol dels firmants.

Amb caràcter general, la denúncia haurà de formalitzar-se dins del mes de novembre de cada any, i les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora abans del 30 de gener següent a la denúncia del conveni.

Una vegada denunciat el conveni, quedarà vigent en tots els seus termes, fins a la publicació del següent.

Article 6. Dret supletori

Per a tot allò que no preveu este conveni caldrà ajustar-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat sindical, el Conveni que es negocie en l'Estat i les altres disposicions laborals de caràcter general.

En els centres d'atenció especialitzada, per al que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 39/2006, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, les lleis de serveis socials i reglaments que les despleguen, a més de qualsevol altra legislació en matèria de serveis d'atenció a persones amb discapacitat que es promulguen, i les dictades en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

En els centres especials d'ocupació, per al que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se a les disposicions del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social (LISMI).

En els centres d'Educació Especial, les lleis educatives vigents o que puguen establir-se així com els reglaments que les despleguen.

Els convenis col·lectius d'àmbit inferior afectaran les parts firmants.

Article 7. Comissió paritària

Es constituirà una comissió paritària per a la interpretació de les clàusules del conveni, vigilància del compliment del que s'ha pactat i mediació i arbitratge en els conflictes que puguen originar-se en l'aplicació del conveni, prèvia petició expressa de les parts en conflicte i compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el conveni li assigne.

Igualment, quan hi haja discrepàncies podrà definir i adscriure les empreses i/o centres que exerciten les activitats englobades en l'article 2, i assimilar els grups i subgrups professionals previstos en el conveni, qualsevol altre lloc de treball que en les empreses puga existir.

Correspon també a la comissió paritària l'estudi i, si és el cas, establiment d'un fons de pensions, així com l'elaboració d'un pla de formació i perfeccionament dels treballadors i treballadores del sector, i proposar a l'Administració aquells temes que es considere oportú i que hi puguen tindre relació.

Esta comissió paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, estarà integrada per sis membres, un per cada una de les organitzacions empresariales amb representativitat legal suficient, independentment de la seua ratificació o no del present conveni, i tres per les organitzacions sindicals en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

La constitució de la comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretària, i s'aprovarà, si en fera falta, un reglament de funcionament de la comissió.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions. Per a adoptar acords es requerix el vot favorable del 60 % de cada una de les dos representacions.

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'orde del dia i data de la reunió, i s'adjuntarà la documentació necessària. Només en cas d'urgència reco-

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociará la revisión salarial correspondiente para el año siguiente.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

El convenio se entiende prorrogado de año en año de no mediar denuncia por cualquiera de los firmantes.

Con carácter general, la denuncia deberá formalizarse dentro del mes de noviembre de cada año, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 30 de enero siguiente a la denuncia del convenio.

Una vez denunciado el convenio, el mismo quedará vigente en todos sus términos, hasta la publicación del siguiente.

Artículo 6. Derecho supletorio

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el convenio que se negocie en el Estado y las demás disposiciones laborales de carácter general.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LISMI).

En los Centros de Educación Especial, las leyes educativas vigentes o que puedan establecerse así como los reglamentos que las desarrolle.

Los convenios colectivos de ámbito inferior afectarán a las partes firmantes.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación de las cláusulas del convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto y compromiso de aceptación del arbitraje y cualquier otra competencia que el convenio le asigne.

Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir las empresas y/o centros que desarrollan las actividades englobadas en el artículo 2, y assimilar a los grupos y subgrupos profesionales contemplados en el convenio, cualquier otro puesto de trabajo que en las empresas pueda existir.

Corresponde también a la comisión paritaria el estudio y, en su caso, establecimiento de un fondo de pensiones, así como la elaboración de un plan de formación y perfeccionamiento de los trabajadores y trabajadoras del sector, y proponer a la Administración aquellos temas que se considere oportuno y puedan tener relación con el mismo.

Esta comisión paritaria, única para toda la Comunitat Valenciana, estará integrada por seis miembros, uno por cada una de las organizaciones empresariales con representatividad legal suficiente, independientemente de su ratificación o no del presente convenio, y tres por las organizaciones sindicales en número igual de miembros por la parte empresarial y por la sindical.

La constitución de la comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, aprobándose si fuera necesario un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60 % de cada una de las dos representaciones.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de

neguda per ambdós parts el termini podrà ser inferior. Quan la comissió es reunísca amb caràcter extraordinari la reunió haurà de celebrar-se dins d'un termini màxim de huit dies naturals des de la data de la seu sol·licitud.

Les resolucions de la comissió seran vinculants, s'ha d'alçar acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

La dita comissió paritària fixa el seu domicili en AGEVALCEE, Av. Corts Valencianes 41, 1r A, (46015) València.

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del conveni, per a demanar-ne una interpretació, o per a sol·licitar la mediació, o arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la comissió paritària fent constar en l'escri: el nom i cognoms de qui fa la pregunta, DNI o semblant, domicili per a notificació, i el nom de l'empresa en què exercisa la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment.

Les resolucions emeses per la comissió paritària tindran la mateixa força legal que té el propi conveni i entraran a formar-ne part integrant.

CAPÍTOL II

Contractacions, cessaments i acomiadament

Article 8. Règim de contractació

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i en triple exemplar, i cada una de les parts se'n quedrà un, la tercera còpia per a l'organisme competent. Es facilitarà una còpia bàsica per al representant sindical, comitè d'empresa o responsable de la delegació sindical, si estiguera legalment constituïda.

La formalització de les contractacions es realitzarà per escrit i fent constar la titulació del treballador que, si és el cas, siga requerit per al lloc de treball, la duració del contracte i el grup professional i lloc de treball per al qual se'l contracta. Quan les circumstàncies ho requereixen, l'empresa facilitarà la formació professional necessària per a adaptar al treballador o treballadora al seu lloc de treball.

Els treballadors i treballadores contractats per l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la seua duració, es consideraran fixos transcorregut el període de prova, excepte prova en contra que n'acredite la naturalesa temporal o que es demostre que la seua relació no és laboral.

Els treballadors sense contracte escrit, llevat que es demostre que la seua relació no és laboral, transcorregut el període de prova es consideraran fixos, així com aquells que, finalitzat el seu contracte o les seues pròrrogues, continuen treballant en l'empresa.

Al personal no contractat com a fix, si accedix a esta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

En cap cas es podrà contractar un treballador en un lloc de treball, grup i subgrup diferent dels especificats en l'annex corresponent d'este conveni, ni amb salaris inferiors als especificats per al lloc de treball.

Els delegats de personal o membres dels comités d'empresa velaran pel compliment del control legal establegit per a la contractació temporal.

Article 9. Forma i duració dels contractes

Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix discontinu, de relleu i els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat. Igualment han de constar per escrit els contractes per un temps determinat la duració dels quals siga superior a quatre setmanes. Si no s'observa eixa exigència, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continua fent les seues activitats sense haver-hi hagut un nou contracte o una pròrroga de l'anterior.

urgència reconeguda per ambas parts el plazo podrà ser inferior. Cuando la comisión se reúna con carácter extraordinario la reunión deberá celebrarse dentro de un plazo máximo de ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Dicha comisión paritaria fija su domicilio en AGEVALCEE, av. Cortes valencianas 41, 1.^o A, (46015) Valencia.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación, o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la comisión paritaria haciendo constar en el escrito: el nombre y apellidos de quien hace la pregunta, DNI o similar, domicilio a efectos de notificación, y el nombre de la empresa en la que ejerza su función, para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

CAPITULO II

Contrataciones, ceses y despido

Artículo 8. Régimen de contratación

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el representante sindical, comité de empresa o responsable de la delegación sindical, si estuviera legalmente constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en la empresa.

En ningún caso se podrá contratar a un trabajador en un puesto de trabajo, grupo y subgrupo distinto a los especificados en el anexo correspondiente de este convenio, ni con salarios inferiores a los especificados para dicho puesto de trabajo.

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Artículo 9. Forma y duración de los contratos

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

També adquiriran la condició de treballadors fixos els que en un període de trenta mesos hagen estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, amb l'excepció del que en esta matèria s'establisca en cada moment per la legislació.

El que estableix el paràgraf anterior també s'aplica quan es produïsquen supòsits de successió o subrogació empresarial tal com estiga disposat legalment o convencionalment.

El que disposa el paràgraf tercer no s'aplica als contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals celebrats a l'empara de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguen utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'eixos contractes siga considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

El que disposa el paràgraf tercer s'entén sense perjuí de la suspensió de l'aplicació de les dites normes establecida en la legislació en cada moment.

Article 10. Modalitats de contractació

El personal afectat per este conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els apartats següents.

En cap cas els contractes temporals, a partir de la publicació del present conveni, podran sobrepassar el 33 % del personal contractat per l'empresa. Esta limitació no s'aplica a les empreses que duguen a terme programes, pel que fa als treballadors que s'hi contracten.

1. Contracte d'interinitat.

És el que s'efectua per a substituir un treballador o treballadora amb dret a reserva del lloc de treball i pel període en què es done la dita circumstància, d'acord amb el que preveu l'article 15.1.c de l'Estatut dels Treballadors i en la seua normativa de desplegament.

El contracte d'interinitat ha de formalitzar-se per escrit, i s'hi ha de fer constar el treballador substituït, la causa determinant de la substitució i si el lloc de treball a exercir serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell.

El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui substituïa.

2. Contractes eventuales per circumstàncies de la producció.

Es considera contracte eventual el que es concerta per a atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara tractant-se de l'activitat normal dels centres. En el contracte es consignarà, amb precisió i claredat, la causa o circumstàncies que el justifique.

La duració màxima del contracte serà de dotze mesos dins d'un període de referència de 18 mesos en els termes i condicions previstos en l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas en què es concerte per un període inferior podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, sense que en cap cas esta pròrroga de contracte puga superar el total dels dotze mesos esmentats.

A la resolució del contracte el treballador o treballadora tindrà dret a percebre la indemnització establecida per a esta modalitat de contractació per la legislació.

3. Contractes per a la realització d'una obra o servei determinat.

El contracte per a obra o servei determinat, en els termes establerts en la legislació, podrà ser utilitzat per les empreses i centres que realitzen contractes o acords amb les administracions públiques, en qualsevol dels seus àmbits o amb empreses privades de qualsevol orde per a la prestació de servis, cursos o activitats de caràcter temporal, o aquells que s'encomenan als centres i que siguen de renovació incerta o no se'n conege amb seguretat la duració.

El contracte haurà d'especificar el caràcter de la contractació i identificar el treball o tasca que constituisca el seu objecte. La duració del contracte serà la del temps exigit per a la realització de l'obra o servei,

También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, con la salvedad de lo que en esta materia se establezca en cada momento por la legislación vigente.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en el párrafo tercero no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Lo dispuesto en el párrafo tercero, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10. Modalidades de contratación

El personal afectado por este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los apartados siguientes.

En ningún caso los contratos temporales, a partir de la publicación del presente convenio, podrán sobrepasar el 33 % del personal contratado por la empresa. Esta limitación no será de aplicación a las empresas que lleven a cabo programas, en lo referente a los trabajadores contratados para la realización de los mismos.

1. Contrato de interinidad.

Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses en los términos y condiciones previstos en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un período inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prorroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

3. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen contratas o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomiendan a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 ET,

respectant els límits màxims establerts en l'article 15 ET, transcorreguts els quals, el treballador adquirirà la condició de fix en l'empresa.

4. Contracte en pràctiques o per a la formació.

Les contractacions portades a efecte per les empreses acollides a este conveni en les modalitats de contracte en pràctiques o de formació, tindran les remuneracions i duració establecida en este article.

Contracte en pràctiques. La duració del contracte en pràctiques no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys. Quan el contracte es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podran acordar fins a dos pròrrogues, sense que la duració total del contracte puga excedir l'esmentada duració màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

La retribució en el primer any serà el 85 % del salari conveni corresponent al lloc de treball per al qual s'ha contractat i del 95 % en el segon any.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge. Podrà celebrar-se amb treballadors i treballadores majors de 16 anys i menors de 25. Excepcionalment podrà utilitzar-se esta modalitat contractual amb treballadors entre 25 i 30 anys, d'acord amb la Disposició transitòria novena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, no és d'aplicació el límit màxim d'edat.

La duració del contracte no podrà ser inferior a un any ni superior a dos. Quan es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podran acordar prorrogar-lo, sense que la duració total puga excedir la duració màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

La retribució en el primer any serà el 75 % i segon any del 85 % de la quantia que figura en les taules salarials corresponent al lloc de treball per al qual haja sigut contractat i en funció del temps efectivament treballat. En tot cas, el salari no podrà ser inferior a la part proporcional del salari mínim interprofessional per a la jornada realitzada.

El temps dedicat a activitats formatives serà durant el primer any de contracte almenys del 25 % de la jornada màxima prevista en el conveni per al seu lloc de treball, i de com a mínim el 15 % el segon any.

S'entendrà com a període de prova el temps de treball en el contracte de formació i es computarà la duració del contracte per a la formació per a adquirir o consolidar els drets que es puguen derivar en el conveni col·lectiu respecte del temps de vinculació a l'empresa.

Els treballadors contractats sota esta modalitat no podran fer treballs nocturns ni treballs a torns. Tampoc podran realitzar hores extraordinàries, excepte l'excés de les treballades per a previndre o reparar siniestres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com a hores extraordinàries.

El nombre màxim de contractes de formació en cada empresa no podrà excedir el fixat en la següent taula i la direcció de l'empresa emetrà un informe escrit del nombre i condicions dels contractes de formació i en pràctiques. Es remetrà una còpia de l'esmentat informe el comitè d'empresa, delegat de personal o delegat sindical. Si no tinguera representació sindical remetrà una còpia de l'informe la comissió paritària del VII conveni autonòmic. El personal amb discapacitat que ostente relació laboral de caràcter especial no computarà als efectes previstos en la limitació del nombre de contractes per a la formació prevista en este article.

Fins a 10 treballadors: 1 contractat.

Fins a 50 treballadors: 4 contractats.

Fins a 250 treballadors: 6 contractats.

Més de 250 treballadors: 3 % de la plantilla.

5. Contracte a temps parcial.

Una persona es considerarà contractada a temps parcial quan preste serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 90 % de la jornada a temps complet establecida en este conveni per al lloc de treball i grup professional pel qual se'l va contractar, i s'aplica el règim jurídic establert en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

4. Contrato en prácticas o para la formación.

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

Contrato en prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 85 % del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95 % en el segundo año.

Contrato para la formación y el aprendizaje. Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Si el contrato se concierta con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 75 % y segundo año del 85 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15 % el segundo año.

Se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla y la dirección de la empresa emitirá informe escrito del número y condiciones de los contratos de formación y en prácticas. Se remitirá copia del citado informe al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Si careciera de representación sindical remitirá copia del informe a la comisión paritaria del VII convenio autonómico. El personal con discapacidad que ostente relación laboral de carácter especial no computará a los efectos previstos en la limitación del número de contratos para la formación prevista en este artículo.

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores/as: 3 % de la plantilla.

5. Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90 % de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Quan en l'empresa s'haja pactat una jornada inferior als límits màxims establerts en este conveni, per a estableir el percentatge de jornada contractada s'utilitzarà com a referència la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable del seu mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitze un treball idèntic o semblant.

En el contracte de treball, que necessàriament serà per escrit, hauran de figurar-hi el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució. La jornada de treball només podrà realitzar-se de forma partida, amb una sola interrupció, quan es tracte de contractes amb una duració diària, almenys, de sis hores al dia.

Els treballadors amb contracte a temps parcial tindran preferència a ampliar la jornada, si ho necessitara l'empresa i els treballadors reunien les condicions que el lloc requerisca, amb informació als representants legals dels treballadors.

El salari d'este personal es calcularà dividint el salari mensual pel nombre d'hores establert en este conveni per al lloc de treball.

6. Contracte fix discontinu.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per a realitzar treballs que tinguen el caràcter de fixos discontinus, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En el model de contracte d'esta modalitat haurà de figurar, per escrit, la duració estimada de l'activitat, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària. L'empresa facilitarà per escrit tant als treballadors afectats com als representants dels treballadors els criteris fixats pels quals s'establix l'orde de crida a l'activitat.

Este contracte s'utilitzarà sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos.

Els treballadors que realitzen estes activitats hauran de ser cridats, segons forma i orde prèviament establerts, cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'empresa; per al que no preveu este article, s'aplica la legislació vigent.

Article 11. Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors subjectes a este conveni podran acollir-se, amb l'acord previ amb la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits establerts en els articles 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i 166 de la Llei General de la Seguretat Social, així com, altres disposicions vigents concordants.

Quan el treballador exercisca este dret, l'empresa haurà de subscriure un contracte de relleu en els termes exigits en la legislació que s'aplique, i s'aplicarà el que s'establisca en cada moment en la norma legal en vigor.

Article 12. Període de prova

De conformitat amb el conveni estatal, el període de prova per als diferents llocs de treball, serà el següent:

- Grup professional personal directiu: tres mesos.
- Grups professionals de personal d'atenció directa, personal comandament intermedi, personal titulat: dos mesos.
- Grups professionals de personal d'administració i serveis generals, personal de producció, administració i serveis generals: un mes

Durant el període de prova les parts podran desistir del contracte sense dret a la indemnització, sense termini de preavís i sense alegació de causa. Transcorregut el període de prova, el contracte produirà plens efectes.

Article 13. Vacants i llocs de nova creació

Quan es produísca una vacant o es cree un nou lloc de treball es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferrà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa i als excedents voluntaris, per a això l'empresa comunicarà a tots els treballadors i excedentes voluntaris la promoció. Si quedara deserta, es farà una oferta pública d'ocupació, que apareixerà en els taulets d'anuncis de l'empresa. L'empresa comunicarà als treballadors el barem i sistema de selecció que, amb un informe previ tècnic, haja acordat el consell de centre o òrgan equivalent.

Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, con información a los representantes legales de los trabajadores.

El salario de este personal se calculará dividiendo el salario mensual por el número de horas establecido en este convenio para dicho puesto de trabajo.

6. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores los criterios fijados en la misma por el que se establece el orden de llamamiento a la actividad.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 11. Jubilación parcial y contrato de relevo

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 12. Periodo de prueba

De conformidad con el convenio estatal, el periodo de prueba para los diferentes puestos de trabajo, será el siguiente:

Grupo profesional personal directivo: tres meses.

Grupos profesionales de personal de atención directa, personal mando intermedio, personal titulado: dos meses.

Grupos profesionales de personal de administración y servicios generales, personal de producción, administración y servicios generales: un mes

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 13. Vacantes y puestos de nueva creación

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa comunicará a todos los trabajadores, trabajadoras y excedentes voluntarios dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tablones de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el consejo de centro u órgano equivalente.

L'empresa, com a titular del centre o servei, decidirà els corresponents contractes de treball.

Article 14. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Totes les empreses reservaran en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'este conveni, almenys el 5 % de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, amb un informe previ de l'equip tècnic, determinarà, quins són els llocs de treball reservats amb esta finalitat, atenent les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

Article 15. Cessament voluntari

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa està obligat a informar-ne al titular de l'empresa per escrit, i complir els següents terminis de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

Article 16. Preavís del treballador

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, excepte en el cas d'accés al funcionariat o a una interinitat en la Funció Pública, sempre amb preavís al titular de l'empresa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats en el primer cas.

Article 17. Retard en el pagament del liquidació

Si l'empresa rep el preavís en temps i forma, estarà obligada a abonar a l'interessat la liquidació corresponent a l'acabar la relació laboral. L'incompliment d'esta obligació comportarà el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavís.

Article 18. Liquidació

L'empresa està obligada, quinze dies després de ser preavisada, a entregar una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador i pels representants sindicals, excepte opinió en contra del treballador.

Per al càlcul de les liquidacions, en la part corresponent a vacacions es tindrà en compte únicament el període de vacacions estival establegit en este conveni, no els períodes de Nadal i Setmana Santa.

Quan la finalització d'un contracte temporal coincidís amb el període de negociació del conveni o revisió salarial, en la liquidació es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

Article 19. Comunicació de l'acomiadament i finalització de contractes

L'empresa està obligada a comunicar qualsevol acomiadament o finalització de contracte, excepte opinió en contra del treballador, així com les causes que el motiven als representants legals dels treballadors i al consell de centre o òrgan equivalent amb una antelació mínima de quinze dies. Durant el dit termini els representants dels treballadors podrán emetre un informe al respecte.

Article 20. Readmissió en cas d'acomiadament improcedent

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent l'empresa està obligada a la seua readmissió o a la indemnització.

Article 21. Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació per mitjà de qualsevol de les modalitats de contractació, les empreses i centres de treball siga quina siga la seua activitat, que per raó de contracció pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substituïsquen en la prestació d'un servici o activitat una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica i tant en règim

La empresa, como titular del centro o servicio, decidirán los correspondientes contratos de trabajo.

Artículo 14. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Todas las empresas reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, al menos el 5 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 15. Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Todo el personal: quince días.

Artículo 16. Preaviso del trabajador/a

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o a una interinidad en la Función Pública, siempre con preaviso al titular de la empresa dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados en el primer caso.

Artículo 17. Retraso en el pago del finiquito

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 18. Finiquito

La empresa vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes sindicales, salvo opinión en contra del trabajador/a.

Para el cálculo de los finiquitos, en la parte correspondiente a vacaciones se tendrá en cuenta únicamente el período de vacaciones estival establecido en este convenio, no los períodos de Navidad y Semana Santa.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincide con el período de negociación del convenio o revisión salarial, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Artículo 19. Comunicación del despido y finalización de contratos

La empresa está obligada a comunicar todo despido o finalización de contrato, salvo opinión en contra del trabajador, así como las causas que lo motivan, a los representantes legales de los trabajadores y al consejo de centro u órgano equivalente con una antelación mínima de quince días. Durante dicho plazo los representantes de los trabajadores podrán emitir un informe al respecto.

Artículo 20. Readmisión en caso de despido improcedente

Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente la empresa vendrá obligada a su readmisión o a la indemnización.

Artículo 21. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma

de relació laboral ordinària o especial, estiguera inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball de tots els treballadors que estigueren adscrits a eixe servici o activitat.

L'esmentada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors, i se'n garantirà la seu continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa encara que això implicara la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials d'ocupació en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

La subrogació es produirà respecte del següent personal:

a) Treballadors en actiu que presten serveis en el dit centre, siga quina siga la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.

b) Treballadors que en el moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es troben en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació de permís o excedència, si hagueren estat adscrits.

c) Treballadors que substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat anterior.

d) Els treballadors contractats per una empresa a què se li haja encomanat la gestió d'un centre acollit al present conveni, per a la prestació de serveis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre, en tant el dit servei el faça l'empresa per a la qual presten els serveis o, si és el cas, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

A fi d'instrumentar la subrogació, l'empresa ixent haurà d'entregar a l'entrant, almenys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la documentació següent:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.

Relació de personal en què s'especifique: nom i cognoms, domicili, número d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacacions i qualsevol modificació d'estos que s'haja produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la modificació, modalitat de la seua contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical i data de gaudi de les seues vacacions.

Informe d'IT o confirmació de l'informe.

Dies d'assumptes propis ja aprofitats, dies de descans i justificació d'altres llicències retribuïdes.

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat l'empresa ixent.

Còpia de documents degudament diligenciat per cada treballador afectat en què es fa constar que este ha rebut de l'empresa ixent la seu liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i que no en queda pendent cap quantitat. Este document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa ixent i els treballadors només s'extingirà en el moment en què es produïsca de fet la subrogació a la nova adjudicatària.

Quan la nova empresa adjudicatària siga un centre especial d'ocupació podrà assumir amb el procés de subrogació fins al nombre màxim de treballadors sense relació laboral de caràcter especial que la pròpia regulació legal de constitució i manteniment d'un centre especial d'ocupació permeta i, tot això, atenent al compliment legal i reglamentari de creació i funcionament dels centres especials d'ocupació. No obstant això, amb caràcter excepcional, mentres eixe centre especial d'ocupació mantinga l'adjudicació de l'esmentada contracta, podrà subrogar-se en la totalitat de la plantilla dels treballadors de l'empresa ixent.

En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, -així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que supose la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguen a terme l'activitat que es tracte, els treballadors de l'empresa ixent passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta

jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de todos los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de permiso o excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma.

c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Los trabajadores contratados por una empresa a la que se le haya encomendado la gestión de un centro acogido al presente convenio, para la prestación de servicios en un centro concreto y específico, tendrán la consideración de fijos de centro, en tanto dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, la empresa que resulte nueva responsable de la gestión del centro.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados, días de descanso y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extinguirá en el momento en que se produzca de hecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá assumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, -así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a

que haja de realizar el servicio, respectant esta els drets i obligacions que disfruten en l'empresa subrogada.

En cas de canvi del titular de la contracta, la nova empresa respectarà obligatoriament el contracte existent entre el treballador i l'anterior empresa, així com tots els drets derivats, com ara lloc de treball, salaris, antiguitat, jornada, horari, vacacions, etc.

Acreditació documental. Tots els supòsits anteriorment previstos, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat ixent a l'entrant, per mitjà dels documents que es detallen en este article.

El termini d'entrega serà de cinc dies hàbils comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comunica a la ixent el canvi de l'adjudicació de servis.

En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa ixent no li haguera proporcionat a l'entrant la documentació a què està obligada. I això amb independència que poguera exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjuïs que en el seu incompliment li haja pogut ocasionar.

Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacacions i descansos respecte als treballadors entre l'empresa ixent i la que haja de realizar el servicio:

a) Els treballadors perceben les seues retribucions mensuals en la data estableida i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de terminació de la contracta de l'empresa ixent.

b) Els treballadors que no hagueren descansat els dies de vacacions, dies de descans correspondents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tingueren pendents en les dates que tinguen previstes, amb la nova adjudicataria del servicio.

Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implicara que un treballador realitza la seua jornada en dos centres de treball distints, i afecta només a un el canvi de titularitat de la contracta, els titulares gestionaran la pluriocupació legal del treballador, així com el gaudi conjunt del període vacacional, i l'empresa ixent abonarà la liquidació de les parts proporcionals de les pagues correspondents. Esta liquidació no implicarà la liquidació si continua treballant per a l'empresa.

L'aplicació d'este article serà de compliment obligatori per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicataria i treballador, i la subrogació opera tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador seguís vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seua jornada. En este cas es procedirà tal com determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'este article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligue a la suspensió del servici per temps no superior a un any. En este cas, la dita circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritza la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resulten afectats. A la finalització del període de suspensió, estos treballadors tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que a eixa data s'adjudicara el servicio a una altra empresa.

En el cas que un client rescindira el contracte d'adjudicació d'un servici amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-lo amb el seu propi personal, i posteriorment contractara amb una altra de nou el servici en el termini d'un any, la nova concessionària haurà d'inserir a la seua plantilla el personal afectat de l'anterior empresa, sempre que es donen els requisits establerts en el present article.

En el cas que el propòsit del client, al rescindir el contracte d'adjudicació del servici que es tracte, per qualsevol causa, fóra el de realitzar-lo amb personal propi però de nova contractació, quedará obligat a incorporar a la seua plantilla els treballadors afectats de l'empresa fins al moment prestadora del dit servici.

La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents servis, i això encara que la relació jurídica s'establisca només entre qui adjudica el servici per un costat i l'empresa que resulte adjudicataria

la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respectando esta los derechos y obligaciones que disfrutan en la empresa subrogada.

En caso de cambio del titular de la contrata, la nueva empresa respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como puesto de trabajo, salarios, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, etc.

Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieron pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratarse con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa

d'un altre, i s'aplicarà obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats i això amb independència tant de l'aplicació, si és el cas, del que preveu l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, com de l'existeància per part de l'empresari ixent d'altres contractes alienes a la que és objecte de subrogació.

CAPÍTOL III *Retribucions*

Article 22. Salaris

Els salari del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estarà constituït per:

- a) Salari base.
- b) Complements específics.
- c) Complements per l'exercici de càrrecs unipersonals.
- d) Antiguitat.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Serà abonat en xec o taló bancari, transferència o altres modalitats, amb l'accord previ amb els treballadors, sempre que la modalitat siga acceptada per l'Administració Pública als efectes de justificació.

Article 23. Mobilitat funcional a llocs de treball de major retribució

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent al seu lloc de treball, percebrà la retribució corresponent a aquella mentres subsistísca tal situació.

Si el període de temps de la mencionada situació és superior a sis mesos durant un any, l'interessat tindrà dret a estar classificat en el nou lloc de treball que exercisca, sempre que posseïsca la titulació requerida i no es tracte de substitució de persones amb dret a reserva del lloc de treball.

Article 24. Mobilitat funcional a llocs de treball de menor retribució

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa esta precisara destinar algú a tasques corresponents a un lloc de treball inferior al seu, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li mantindrà la retribució i la resta de drets corresponents al seu lloc de treball. Esta situació es plasmarà per escrit en un acord, i es precisarà, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a este article i amb coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 25. Bestretes

Tot el personal té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que puga excedir l'import del salari mensual, sempre que l'empresa puga. En cas de denegació i a sol·licitud del treballador, es demanarà un informe del representant dels treballadors. En els centres específics d'Educació Especial concertats el titular tramitarà la petició davant de l'Administració perquè satisfaça la bestreta.

Article 26. Taules salarials

Les taules salarials corresponents a 2012, 2013 i 2014 que apareixen en els annexos del present conveni corresponen a la jornada que, per als diferents grups, es pacta en els articles corresponents.

Així mateix, es modifiquen els triennis del professorat dels col·legis d'Educació Especial, inclòs en el pagament delegat i els complements funcionals per càrrec d'estos centres, corresponents als anys 2009, 2010, 2011, en les quanties que apareixen en l'annex II (taules salarials).

Article 27. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'este conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, per a això, s'indica en les taules salarials per a cada categoria.

que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajena a la que es objeto de subrogación.

CAPÍTULO III *Retribuciones*

Artículo 22. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estará constituido por:

- a) Salario base
- b) Complementos específicos.
- c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.
- d) Antigüedad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación

Artículo 23. Movilidad funcional a puestos de trabajo de mayor retribución

Cuando se encomienda al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su puesto de trabajo, percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida y no se trate de sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 24. Movilidad funcional a puestos de trabajo de menor retribución

Si por necesidades imprevisibles de la empresa esta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su puesto de trabajo. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25. Anticipos

Todo el personal tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del importe del salario mensual, siempre que la empresa pueda. En caso de denegación y a solicitud del trabajador, se recabará un informe del representante de los trabajadores. En los centros específicos de Educación Especial concertados el titular tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 26. Tablas salariales

Las tablas salariales correspondientes a 2012, 2013 y 2014 que aparecen en los anexos del presente convenio corresponden a la jornada que, para los diferentes grupos, se pacta en los artículos correspondientes.

Asimismo se modifican los trienios del profesorado de los colegios de Educación especial, incluido en el pago delegado y los complementos funcionales por cargo de estos centros, correspondientes a los años 2009, 2010, 2011, en las cuantías que aparecen en el anexo II (tablas salariales).

Artículo 27. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría.

L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa.

Per a tots els treballadors i treballadores, exceptuant els que treballen en col·legis d'Educació Especial o centres especials d'ocupació, se suspén amb caràcter general la meritació per a l'adquisició de triennis, durant 12 mesos, en el període comprés entre l'1 de gener de 2014 i el 31 de desembre de 2014.

Article 28. Pagues extraordinàries

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebren com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dos gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari base i antiguitat. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse en l'empresa en el transcurs de l'any se li abonaran els complementos de vencimiento superior al mes abans expressats, i es prorratejarà l'import en proporció al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i els interessats, podrà acordar-se el prorrateig de les dos gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es feia fins a la data.

Article 29. Complements funcionals

El personal a qui se li encomane algun dels càrrecs funcionals descrits en els articles corresponents percebrà, mentre exercisa la seua comesa, els complementos assenyalats per a això en les taules salarials.

Així mateix tindrà dret a una distribució diferent de les hores d'atenció directes i complementàries.

Article 30. Plus de transport

Aquelles empreses que van abonar alguna quantitat com a millora per concepte de transport o distància continuaran fent-ho, sense que siga susceptible d'absorció durant la vigència del present conveni, i s'incrementarà en el mateix percentatge que augmenta el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km del casc de la població, l'empresa posarà a disposició dels seus empleats mitjans de transport acoblats a l'horari dels treballadors, els abonarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic si n'hi havia o, en últim terme, abonarà a cada un l'import de 0,26 € per quilòmetre.

Article 31. Vigilància del transport i del menjador

Transport

La vigilància del transport serà encomanada a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla utilitza per als seus desplaçaments al centre de treball el mateix vehicle en què viatgen les persones amb discapacitat i li fóra encomanada la vigilància d'estes, tindrà dret a una gratificació de 111,47 € si la dedicació és d'una hora diària, i 163,51 € si és de dos. Este servici no computarà com a integrant de la jornada laboral; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

No tindrà dret a este complement qui faça el servei dins de la seua propria jornada de treball. I en este cas el servei no tindrà caràcter voluntari.

Menjador

La vigilància i atenció del menjador serà encomanada a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla es faça càrrec de l'atenció i vigilància del menjador, a qui li foren encomanades estes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

– Vigilància de menjador: 66,87 € si la dedicació és d'una hora diària, i de 126,37 € si és de dos.

– Donar de menjar: 111,47 € per una hora de dedicació, 163,51 € per dos hores.

Este servici no computarà com a integrant de la jornada; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Para todos los trabajadores y trabajadoras exceptuando a los que trabajen en colegios de Educación Especial o centros especiales de empleo, se suspende con carácter general el devengo para la adquisición de trienios, durante 12 meses, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 28. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base y antigüedad. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrataéndose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no viniese realizándose hasta la fecha.

Artículo 29. Complementos funcionales

El personal al que se le encomienda alguno de los cargos funcionales descritos en los artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, los complementos señalados al efecto en las tablas salariales.

Asimismo tendrá derecho a una distribución diferente de las horas de atención directas y complementarias.

Artículo 30. Plus de transporte

Aquellas empresas que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente convenio, incrementándose en el mismo porcentaje que aumente el salario.

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,26 € por kilómetro.

Artículo 31. Vigilancia del transporte y del comedor

Transporte

La vigilancia del transporte será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen las personas con discapacidad y le fuere encomendada la vigilancia de estas, tendrá derecho a una gratificación de 111,47 € si la dedicación es de una hora diaria, y 163,51 € si es de dos. Este servicio no computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a este complemento quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo. En cuyo caso el servicio no tendrá carácter voluntario.

Comedor

La vigilancia y cuidado del comedor será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del mismo, a quien le fueren encomendadas estas tareas tendrá derecho a una gratificación mensual de:

– Vigilancia de comedor: 66,87 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 126,37 € si es de dos.

– Dar de comer: 111,47 € por una hora de dedicación, 163,51 € por dos horas.

Este servicio no computará como integrante de la jornada; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

Qui preste este servicio dins de la seu jornada de treball no tindrà dret al complement i la prestació no tindrà caràcter voluntari. No obstant tindrà dret a gaudir gratuïtament dels serveis d'alimentació.

Article 32. Ús del vehicle propi

Quan es requerisca un treballador per a prestar voluntàriament un servei amb ús del vehicle particular d'este se l'indemnitzarà a raó de 0,26 euros/km recorregut.

Article 33. Treball nocturn

Les hores treballades entre les 22 i les 6 hores tindran la consideració de treball nocturn i es retribuiran amb un complement específic de nocturnitat que equivaldrà al 25 % sobre el salari ordinari.

Article 34. Plus de festivitat

Tot el personal que, en l'exercici del seu lloc de treball realitze la jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius o diumenges, tindrà dret a un complement específic de festivitat previst en l'annex de taules salariales. Este complement correspon a cada mòdul de huit hores treballades en diumenge o festiu. Per cada hora treballada en festiu o diumenge correspondrà la quantitat que apareix en el mencionat annex per a cada lloc de treball, dividida per 8.

Article 35. Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries totes les que es facen per damunt de la jornada estipulada en este conveni per a cada grup i per desig exprés de l'empresa.

Les hores extraordinàries en cap cas podran ser retribuïdes amb un increment inferior al 75 % sobre les ordinàries. En tot cas, amb l'acord previ entre empresa i treballadors, podran ser compensades amb dies de permís.

Els treballadors amb discapacitat, que exercisquen el seu treball en un centre especial d'ocupació, no podran realitzar hores extraordinàries, en funció de la legislació.

Article 36. Manutenció

El personal que, de mutu acord amb l'empresa, utilitze els serveis d'alimentació o d'allotjament abonarà com a màxim el 50 % del cost del menú.

Article 37. Dietes

L'import de la mitja dieta serà de 17 i € la dieta completa de 36,42 €. L'allotjament es pagarà per la presentació de factura o directament per part de l'empresa.

Si el desplaçament es realitza en transport públic, se li abonarà el preu del bitllet. Si ho fa en vehicle propi, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 30 d'este conveni.

Article 38. Abonament de retards

En el cas que a un treballador o treballadora li finalitze la relació laboral durant el període de negociació del conveni, tant si firma la liquidació com no, l'empresa li abonarà, a partir de la publicació del conveni o les taules corresponents i amb efectes retroactius, els retards que li corresponguen.

Article 39. Premi de jubilació

Tots els treballadors tindran dret a percebre al jubilar-se un premi de jubilació si compten amb antiguitat de com a mínim 15 anys en l'empresa.

Percebran l'import corresponent a 3 mensualitats extraordinàries, si bé en els centres que reben subvenció de la Conselleria de Benestar Social, la percepció de la tercera mensualitat, estarà condicionada que l'esmentada conselleria aporte els fons necessaris.

L'import de les dites mensualitats serà igual al salari real que perceberà el treballador en el moment de la jubilació, excepte en el cas dels treballadors que hagueren optat per la jubilació parcial, en què es calcularà com si mantinguera la jornada completa.

Quien preste este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento y la prestación del mismo no tendrá carácter voluntario. No obstante tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Artículo 32. Uso del vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de este se le indemnizará a razón de 0,26 € km recorrido.

Artículo 33. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25 % sobre el salario ordinario.

Artículo 34. Plus de festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en el anexo de tablas salariales. Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada puesto de trabajo, dividida por 8.

Artículo 35. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la jornada estipulada en este convenio para cada grupo y por deseo expreso de la empresa.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75 % sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán ser compensadas con días de permiso.

Los trabajadores con discapacidad, que desempeñen su trabajo en un centro especial de empleo, no podrán realizar horas extraordinarias, en función de la legislación vigente.

Artículo 36. Manutención

El personal que, de mutuo acuerdo con la empresa, utilice los servicios de alimentación o de alojamiento abonará como máximo el 50 % del coste del menú.

Artículo 37. Dietas

El importe de la media dieta será de 17 € y la dieta completa de 36,42 €. El alojamiento se pagará previa presentación de factura o directamente por parte de la empresa.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público se le abonará el precio del billete. Si lo hace en vehículo propio se estará a lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio.

Artículo 38. Abono de atrasos

En caso de que a un trabajador o trabajadora le finalice la relación laboral durante el período de negociación del convenio, independientemente de que firme o no el «finiquito», la empresa le abonará, a partir de la publicación del convenio o las tablas correspondientes y con efectos retroactivos, los atrasos que le correspondan.

Artículo 39. Premio de jubilación

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir al jubilarse un premio de jubilación si cuentan con antigüedad de al menos 15 años en la empresa.

Percibirán el importe correspondiente a 3 mensualidades extraordinarias, si bien en los centros que reciben subvención de la Consellería de Bienestar SOCIAL, la percepción de la tercera mensualidad, estará condicionada a que la citada consellería aporte los fondos necesarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubiesen optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

CAPÍTOL IV *Jornada de treball, vacacions*

Article 40. Jornada de treball

Caldrà ajustar-se al que preveu este conveni col·lectiu en els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint.

Article 41. Calendari laboral

Els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, estableixen un calendari laboral intern del centre en què s'incloga el període de vacacions, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i salvant la deguda atenció dels serveis que hagen de funcionar. Este calendari haurà d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Per a l'execució d'allò que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, es tindrà en compte la legislació.

Article 42. Descans setmanal

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores en dissabte i diumenge.

Quan les característiques del treball no ho permeten, este descans es disfrutarà en altres dies de la setmana, i s'intentarà que, almenys, vint-i-quatre hores corresponguen al dissabte o al diumenge.

Article 43. Treball nocturn

Per circumstàncies especials, o perquè així ho requereix la naturalesa del centre (residències, etc.) o del treball realitzat entre les 22 i les 6 hores, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es preveu en l'article 33.

Article 44. Jornada continuada

Quan s'establísca la jornada continuada, tot el personal tindrà dret a un descans de vint minuts computables dins de la jornada laboral.

Durant els mesos de juny, juliol i setembre, si la legislació no obliga al contrari, els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, podrán acordar la realització de la jornada de forma continuada.

Article 45. Vacacions d'estiu

Se seguirà el que hi preveuen els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint d'este conveni.

Article 46. Setmana Santa i Nadal

Se seguirà el que hi preveuen els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint d'este conveni.

CAPÍTOL V *Permisos, excedències*

Article 47. Permisos retribuïts

Els treballadors, amb l'avís previ i el justificant corresponent, podrán absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent. Estes hores seran considerades com a hores de treball efectiu:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o per unió de fet, degudament registrada en el Registre de la Comunitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en cas de malaltia greu, operació quirúrgica amb hospitalització o sense o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament registrades. Quan per eixe motiu siga necessari desplaçar-se fora de la província el permís serà de 5 dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea, el permís serà de 7 dies.

c) Pel naixement d'un fill o filla, o en cas d'adopció, el pare tindrà dret a un permís de tres dies laborables, consecutius o no, però compresos en el període de 15 dies a partir de la data del naixement o de l'arribada de l'adoptat a la llar.

Per a tot això, el part per cesària tindrà la consideració d'operació quirúrgica.

CAPITULO IV *Jornada de trabajo, vacaciones*

Artículo 40. Jornada de trabajo

Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto.

Artículo 41. Calendario laboral

Los representantes sindicales, de común acuerdo con la empresa, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contempla el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

Artículo 42. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas en sábado y domingo.

Cuando las características del trabajo no lo permitan, este descanso se disfrutará en otros días de la semana, intentando que al menos veinticuatro horas correspondan al sábado o al domingo.

Artículo 43. Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del centro (residencias, etc.) o del trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el artículo 33.

Artículo 44. Jornada continuada

Cuando se establezca la jornada continuada, todo el personal tendrá derecho a un descanso de veinte minutos computables dentro de la jornada laboral.

Durante los meses de junio, julio y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

Artículo 45. Vacaciones de verano

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto de este convenio.

Artículo 46. Semana Santa y Navidad

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto de este convenio.

CAPÍTULO V *Permisos, excedencias*

Artículo 47. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo:

a) Quince días en caso de matrimonio o por unión de hecho, debidamente registrada en el Registro de la Comunitat Valenciana.

b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.

c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

d) Es concedirà el temps necessari per a assistir el treballador o acompañar els seus fills menors d'edat o els familiars de primer grau majors de 65 anys a consultes, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no siga possible acudir fora de les hores de treball.

e) Un dia per trasllat de domicili habitual en la pròpia localitat i dos en distinta.

f) Un dia per boda de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu es requerisca desplaçar-se a més de 200 km el permís serà de dos dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea, el permís serà de tres dies..

g) Permís per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a permís durant el temps necessari per al compliment sempre que no puga efectuar-se fora de l'horari de treball.

h) Pel temps indispensable per a atendre els danys produïts per catàstrofes en els béns immobles que constitueixen la vivenda habitual del treballador.

i) Per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes establits legalment i en este conveni.

j) Per a realitzar exàmens oficials es concedirà únicament el temps necessari per a la realització de l'examen.

k) Per a assistir a cursets de preparació al part, les embarassades podran sol·licitar, a partir del sext mes, una hora diària tres vegades a la setmana.

l) Per a guardar el repòs prescrit pel metge en el certificat P.10, quan la duració de la malaltia no siga causa d'una IT.

Article 48. Permís sense sou

Tot el personal podrà sol·licitar fins a tres mesos de permís sense sou per any, que haurà de ser-li concedit si ho sol·licita amb un preavís d'un mes, llevat de cas de greu necessitat o impossibilitat demostrada, en la qual circumstància no s'exigirà cap termini concret de preavís. En cas de sol·licitar este permís diversos treballadors en un mateix centre, l'empresa podrà limitar el gaudi d'aquest dret, amb criteris que es negociaran entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Article 49. Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes que preveuen els articles següents.

En ambdós casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte el que estableix el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 50. Excedència forçosa

Seran causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball.

b) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a què pertanga el treballador tinga representativitat legal suficient en el sector.

c) Per a atendre un familiar greument malalt, fins al segon grau de consanguinitat, computant-se l'antiguitat els dos primers anys.

d) Excedència d'un any per a aquells treballadors, després de cinc anys d'exercici actiu en la mateixa empresa, amb reserva del lloc de treball i sense cómput d'antiguitat durant eixe període.

e) Excedència especial sense dret a percepció salarial per al treballador per naixement d'un fill, adopció o acolliment, que donarà dret a reincorporar-se immediatament al centre de treball una vegada finalitzada. La seua duració màxima serà de 5 anys, i es computarà l'antiguitat durant els dos primers anys.

f) Qualsevol altra que legalment s'establisca.

Les excedències previstes en els apartats c i e, el període de duració de les quals pot disfrutar-se de forma fraccionada, constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

d) Se concederá el tiempo necesario para asistir al trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual en la propia localidad y dos en distinta.

f) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se requiera desplazarse a más de 200 km el permiso será de dos días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea, el permiso será de tres días.

g) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

j) Para realizar exámenes oficiales se concederá únicamente el tiempo necesario para la realización del examen.

k) Para asistir a cursillos de preparación al parto las embarazadas podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana.

l) Para guardar el reposo prescrito por el médico en el certificado P.10, cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una IT.

Artículo 48. Permiso sin sueldo

Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si lo solicita con un preaviso de un mes, salvo caso de grave necesidad o imposibilidad demostrada, en cuya circunstancia no se exigirá ningún plazo concreto de preaviso. En caso de solicitar este permiso varios trabajadores en un mismo centro, la empresa podrá limitar el disfrute de este derecho, con criterios que se negociarán entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 49. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 50. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que impone la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.

c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.

d) Excedencia de un año para aquellos trabajadores y trabajadoras, después de cinco años de ejercicio activo en la misma empresa, con reserva del puesto de trabajo y sin cómputo de antigüedad durante ese período.

e) Excedencia especial sin derecho a percepción salarial para el trabajador o trabajadora por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, que dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5 años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años.

f) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Las excedencias contempladas en los apartados c y e, cuyo período de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Article 51. Regulació de l'excedència forçosa

El treballador o treballadora que gaudisca d'excedència forçosa té dret a reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que dure i a reincorporar-se a l'empresa.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa; si no ho feia, causarà baixa definitiva en l'empresa.

L'excedència forçosa haurà de ser concedida automàticament, després d'haver presentat la corresponent documentació acreditativa.

Article 52. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es concedirà sempre prèvia petició per escrit amb un mes d'antelació, i pot sol·licitar-la tot el treballador que tinga almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa i no haja disfrutat d'excedència durant els dos anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim d'un any amb reserva del lloc de treball. Esta excedència podrà prolongar-se fins a 3 anys, i reservar-se el lloc de treball durant els dos primers anys i fins a tres si les dos parts així ho acorden.

L'excedència voluntària podrà ser prorrogable, a petició del treballador, fins a un màxim de 5 anys sense reserva del lloc de treball. En este cas el treballador que gaudisca de l'excedència voluntària reingressarà en l'empresa tan prompte com com es produïsca la primera vacant en la seua especialitat o categoria laboral.

Per a tot això no s'entendrà per vacant la realització d'una substitució temporal.

No obstant això, si es produïra una vacant d'inferior categoria a la que abans ocupava, el treballador en excedència podrà optar-hi i esperar que es produïsca la que corresponga a la seua categoria.

Durant el temps d'excedència voluntària no se li computarà l'antiguitat.

Si la concessió de l'excedència voluntària fora motivada per gaudi de beca, viatges d'estudis, participació en curssets de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador, per l'exercici de labors humanitàries o per a l'adquisició de les noves titulacions exigides per al seu lloc de treball, sempre que siga inferior a tres anys se li computarà l'antiguitat durant el dit període d'excedència, així com el dret a reincorporar-se al lloc de treball, tenint l'obligació de fer-ho en un termini màxim de set dies.

S'inclou també en este article l'excedència voluntària en les condicions que es marquen en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, a saber: »el treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que es reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència».

Article 53. Reingrés del treballador

El personal en situació d'excedència amb reserva de lloc de treball comunicarà per escrit a l'empresa amb un termini mínim d'un mes la seua decisió de reincorporar-se al seu lloc de treball, sempre que siga possible.

Article 54. Maternitat

Les empreses, afectades per este conveni col·lectiu s'atindran a allò que s'ha regulat en la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i en la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens.

En el supòsit de part, les treballadores tindran dret a setze setmanes retribuïdes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon i ampliables igualment en dos setmanes més, en cas de discapacitat del fill. Este període es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitzara o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió del contracte de treball per maternitat, computat des de la data del part, i sense que es descompte la part que la mare haguera pogut disfrutar amb anterioritat al part.

Artículo 51. Regulación de la excedencia forzosa

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse a la empresa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, tendrá treinta días naturales para reincorporarse a la empresa, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva en la misma.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 52. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se concederá siempre previa petición por escrito con un mes de antelación, pudiendo solicitarla todo el trabajador y trabajadora que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante dos años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia podrá prolongarse hasta 3 años, reservándose el puesto de trabajo durante los dos primeros años y hasta tres si las dos partes así lo acuerden.

La excedencia voluntaria podrá ser prorrogable, a petición del trabajador, hasta un máximo de 5 años sin reserva del puesto de trabajo. En este caso el trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria reingresará en la empresa tan pronto como se produzca la primera vacante en su especialidad o categoría laboral.

A estos efectos no se entenderá por vacante la realización de una sustitución temporal.

No obstante, si se produjera una vacante de inferior categoría a la que antes ocupaba el trabajador en excedencia podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que corresponda a su categoría.

Durante el tiempo de excedencia voluntaria no se le computará la antigüedad.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuera motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, por el ejercicio de labores humanitarias o para la adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para su puesto de trabajo, siempre que sea inferior a tres años se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, teniendo la obligación de hacerlo en un plazo máximo de siete días.

Se incluye también en este artículo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a saber: »el trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia».

Artículo 53. Reingreso del trabajador

El personal en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo comunicará por escrito a la empresa con un plazo mínimo de un mes su decisión de reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que sea posible.

Artículo 54. Maternidad

Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a diecisésis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más, en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenten del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licitara reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjui de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar entre que l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Els períodes a què es referix el present apartat, podran disfrutar-se en règim de jornada completa o jornada parcial, amb l'accord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, amb la corresponent prolongació del període de gaudi.

En el cas que la mare no tinguera dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen la dita activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que haguera correspost a la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, caldrà ajustar-se al que preveu la legislació.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs, rebran el 100 % de la retribució en els termes que establecsa la legislació.

Quan les vacacions coincidisquen totalment o parcialment amb el període de llicència per maternitat, adopció o acolliment, estes es disfrutaren fins a completar el mes, a continuació dels dits períodes o quan acorden les parts, inclús en cas de superar l'any natural.

Article 55. Paternitat

Els treballadors tindran dret al gaudi del permís de paternitat establert en l'Estatut dels Treballadors i la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.

Article 56. Lactància

El treballador que siga progenitor, adoptant o acollidor, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, fixada a la seua elecció, que podrà dividir en dos fraccions. Els treballadors (ambdós progenitors) que facen ús d'este dret, podran acumular-lo en jornades completes, i gaudir-lo a continuació de la finalització del permís per maternitat.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

En el cas del professorat dels col·legis, esta llicència serà d'un mes.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

Este dret podrà ser gaudit indistintament per ambdós progenitors en el cas que ambdós treballen.

Article 57. Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon.

Este permís també es disfrutarà en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menors amb discapacitat o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estrange, tinguen especials dificultats d'inscripció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstant lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del período de disfrute.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo, recibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, estas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación de dichos períodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Artículo 55. Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los casos de Nacimiento, Adopción o Acogida.

Artículo 56. Lactancia

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo a continuación de la finalización del permiso por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 57. Adopción y acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Els treballadors en situació de llicència per adopció o acolliment dels supòsits abans mencionats percebren el 100 % de la seua retribució en els termes que estableix la legislació vigent.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el personal tindrà dret al temps necessari per a realitzar totes les gestions que siguin de compliment obligatori per a la consecució de l'adopció o l'acolliment (entrevistes, etc.), sempre que no siga possible realitzar-les fora de les hores de treball, i pel temps necessari.

Article 58. Reducció de jornada per atenció de menors o familiars que no poden valdre's per si mateixos

El personal que per raons de guarda tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una llicència consistent en una reducció proporcional de les retribucions i horari. Dins dels límits establerts en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. Al finalitzar el període d'esta llicència tornarà automàticament a la seua jornada laboral anterior.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en este article, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària, i es podrà acumular la reducció en jornades completes, de comú acord entre empresa i treballador.

Article 59. Reducció de jornada per atenció de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

El treballador que siga progenitor, adoptant o acollidor, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la mitat de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent, tot això acreditat per l'informe del servici públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els 18 anys, en els termes establerts en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en este article, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària, i esta reducció es podrà acumular en jornades completes, de comú acord entre empresa i treballador.

CAPÍTOL VI
Millores sociales

Article 60. El cobrament durant el període d'IT

Tots els treballadors i treballadores (exceptuant el que preveu l'article 111 del títol tercer, l'article 115 del títol quart i en el paràgraf segon d'este article), en situació d'incapacitat temporal rebran el complement següent:

– Durant els tres primers dies de la baixa, el complement necessari fins a completar el 50 % de la seua retribució total.

– Des del quart fins al vinté dia des de l'inici de la baixa és completarà fins al 75 % de la seua retribució total.

– Des del vinté primer dia fins al tercer mes inclusivament des de l'inici de la baixa és completarà fins al 100 % de la seua retribució total inclosos.

En tots els casos anteriors, s'inclouran els complements salarials produïts en el període de baixa.

Quan la situació d'incapacitat seguísca produïda per: malaltia greu, intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense, baixes d'incapacitat temporal per contingències professionals o accident de treball, rebran el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial, des del primer dia de baixa, inclosos els complements salarials

Los trabajadores en situación de licencia por adopción o acogimiento de los supuestos arriba mencionados percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento para la consecución de la adopción o el acogimiento (entrevistas, etc.), siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo, y por el tiempo necesario.

Artículo 58. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Dentro de los límites establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 59. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPITULO VI
Mejoras sociales

Artículo 60. El cobro durante el periodo de IT

Todos los trabajadores y trabajadoras (exceptuando lo previsto en el artículo 111 del título tercero, el artículo 115 del título cuarto y en el párrafo segundo de este artículo) en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento siguiente:

– Durante los tres primeros días de la baja, el complemento necesario hasta completar el 50 % de su retribución total.

– Desde el cuarto hasta el vigésimo día desde el inicio de la baja se completará hasta el 75 % de su retribución total.

– Desde el vigésimo primer día hasta el tercer mes inclusive desde el inicio de la baja se completará hasta el 100 % de su retribución total incluidos.

En todos los casos anteriores, se incluirán los complementos salariales producidos en el período de baja.

Cuando la situación de incapacidad sea producida por: enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, bajas de incapacidad temporal por contingencias profesionales o accidente de trabajo, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial, desde el primer día de baja, incluidos los com-

produïts en el període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100 % un mes per cada trienni d'antiguitat.

Article 61. Prioritat d'admissió d'usuaris en els centres

La comissió paritària estudiarà la fórmula de fer valdre la prioritat d'admissió en els centres per als fills, germans o tutelats dels treballadors i treballadores i del titular dels centres afectats per este conveni.

Article 62. Assegurances de responsabilitat civil, invalidesa i mort

Totes les empreses hauran de comptar amb una pòlissa d'assegurances que garantisca la cobertura de responsabilitat civil de tot el personal afectat per este conveni.

D'esta pòlissa serà contractant, acceptant i depositària l'empresa.

Les empreses afectades per este conveni disposaran d'esta pòlissa en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'este conveni, notificaran públicament al començament de cada curs escolar o any natural als seus treballadors i treballadores els detalls d'esta i els procediments que s'ha de seguir en cas de sinistre, i posaran a disposició de la representació legal dels treballadors una còpia de la pòlissa.

Haurà d'estar assegurat tot el personal, inclòs el que és trobe en situació d'excedència forçosa.

En extracte, les garanties de les pòlies ressenyades seran les següents:

– Responsabilitat civil: en què puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, i s'hi inclourà fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no seuisca conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per esta pòlissa.

Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió.

– Capital assegurat en cas de mort: 18.700 € com a mínim,

– Capital assegurat per invalidesa permanent: 30.050 € com a mínim.

En les pòlies que es renoven a partir de la publicació del conveni següent.

Article 63. Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal, en el cas que les característiques del lloc de treball ho requerisquen.

CAPÍTOL VII *Formació*

Article 64. Formació

La taula negociadora s'adherix a l'Acord Nacional de Formació Contínua de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació (FTFE).

Article 65. Comissió sectorial de formació

En el marc d'este conveni es constituirà en el termini màxim de 3 mesos a partir de la seua entrada en vigència la comissió paritària sectorial de formació, que estarà composta al 50 % per les parts negociadores del conveni, igualment es comunicarà la seu constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 66. Formació permanent

Els treballadors afectats per este conveni podran arribar amb l'empresa a acords per a la formació i reciclatge professional. La duració màxima de les activitats i cursos per a este fi no superarà les 40 hores, excepte raons justificades.

Quan estos cursos de reciclatge seguixen a proposta de l'empresa, esta abonarà els gastos. En tots els altres supòsits l'empresa estudiarà fórmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials caldrà ajustar-se a què estableix l'article 47.j d'este conveni.

plementos salariales producidos en el periodo de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 61. Prioridad de admisión de usuarios en los centros

La Comisión paritaria estudiará la fórmula de hacer valer la prioridad de admisión en los centros para los hijos, hermanos o tutelados de los trabajadores y trabajadoras y del titular de los centros afectados por este convenio.

Artículo 62. Seguros de Responsabilidad civil, invalidez y muerte

Todas las empresas deberán contar con una póliza de seguros que garanticé la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas afectadas por este convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar o año natural a sus trabajadores y trabajadoras los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro, y pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores una copia de la póliza.

Deberá estar asegurado todo el personal, incluido el que se halle en situación de excedencia forzosa.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

– Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Accidentes individuales sufridos por los asegurados en el ejercicio de la profesión.

– Capital asegurado en caso de muerte: 18.700 € como mínimo,

– Capital asegurado por invalidez permanente: 30.050 € como mínimo.

En las pólizas que se renueven a partir de la publicación del siguiente convenio.

Artículo 63. Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal, en caso de que las características del puesto de trabajo lo requiera.

CAPITULO VII *Formación*

Artículo 64. Formación

La Mesa Negociadora se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE).

Artículo 65. Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses a partir de su entrada en vigencia la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50 % por las partes negociadoras del convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, tanto en el ámbito de la Comunitat Valenciana como en el estatal.

Artículo 66. Formación permanente

Los trabajadores afectados por este convenio podrán llegar con la empresa a acuerdos para la formación y reciclaje profesional. La duración máxima de las actividades y cursos para este fin no superará las 40 horas, salvo razones justificadas.

Cuando estos cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, la misma abonará los gastos. En todos los demás supuestos la empresa estudiará fórmulas de ayuda para sufragar los costes.

Para la realización de exámenes oficiales se estará a lo establecido en el artículo 47.j de este convenio.

Article 67. Principis generals

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, i salvaran en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de l'empresa.

Article 68. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa, centre o entitat s'orientarà cap als objectius següents:

- a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en el grup i lloc de treball.
- c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'este conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i de les treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball.
- e) Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball, en evitació de riscos laborals.
- f) Qualsevol altre objectiu que benefici professionalment tant el propi treballador o treballadora com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

Article 69. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a la seua assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions, i aquells treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o vagen a realitzar-la en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals, no qualificats o persones amb discapacitat.

Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord.

Article 70. Permisos individuals de formació (PIF)

Les treballadores i treballadors afectats per este conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el que preveu la legislació vigent en cada moment. Les accions formatives, aprovades per la comissió paritària sectorial estatal de formació, per als quals és poden sol·licitar permisos individuals de formació hauran de complir els requisits següents, d'acord amb el que preveu la normativa citada:

- a) No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
- b) Estar dirigides a la realització o adaptació de les qualitats tecnico-professionals del treballador/a i/o a la seua formació personal.
- c) Estar reconegudes per una titulació oficial.
- d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no és corresponguen amb la formació presencial. No obstant s'admetrà la part presencial de les accions formatives realitzades per mitjà de la modalitat a distància.
- e) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

La duració del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

CAPÍTOL VIII *Seguretat i salut laboral*

Article 71. Seguretat i salut laboral

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adoceió de quantes mesures siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

Amb este fi, les empreses i el personal afectat per este Conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 54/2003, de 12 de desembre, de Reforma del Marc Normatiu de la

Artículo 67. Principios generales

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Artículo 68. Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

Artículo 69. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, así como los trabajadores y trabajadoras temporales, no cualificados o personas con discapacidad.

Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo.

Artículo 70. Permisos individuales de formación (PIF)

Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán cumplir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnicas y profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
- e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

CAPITULO VIII *Seguridad y salud laboral*

Artículo 71. Seguridad y salud laboral

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

A tal fin, las empresas y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo

Prevenció de Riscos Laborals, RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, en matèria de coordinació d'activitats empresarials i la resta de normativa vigent.

Per a això, s'hauran de nomenar els delegats de prevenció i els comités de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

Article 72. Examen de salut

El personal afectat per este conveni tindrà dret a un examen de salut específic i periòdic, adequat al risc laboral, d'acord amb la Llei de Prevenció de riscos Laborals (art. 22), prèvia acceptació de l'interessat.

Les proves mèdiques que es realitzen s'ajustaran als llocs de treball i als protocols establerts pel Ministeri de Sanitat.

El titular de l'empresa informarà els representants del personal sobre els serveis que en esta matèria oferix la mútua contractada.

Article 73. Malalties professionals

La comissió paritària, en el termini de sis mesos des de la publicació d'este conveni, gestionarà davant de l'autoritat competent la creació d'un servei especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos...), així com la seua catalogació i atenció.

Article 74. Canvi de lloc de treball per a embarassades

En el cas d'embaràs o durant el període de lactància de les treballadores afectades per este conveni, quan hi haja perillositat o risc, a proposta del delegat de prevenció de salut laboral, l'empresa, estableixerà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per a evitar els riscos esmentats.

Article 75. Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball han de comptar amb un pla d'emergència actualitzat que incloga el pla d'evacuació, d'acord amb el Reial Decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del Reial Decret sobre senyalització anteriorment esmentat, tant en l'Orde de 13 de novembre de 1984 (BOE 17), i en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE 25), sobre protecció civil. Este pla d'emergència i evacuació es consultarà entre els treballadors i treballadores i permetrà la seua participació. Així mateix, i tal com esmenten les disposicions legals enumerades es realizarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia com quan es canvien o alteren algun dels llocs o llocs de treball.

L'empresari haurà d'informar els treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

Així mateix, l'empresa informarà els representants dels treballadors i treballadores i a estos de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat per mitjà de l'avaluació de riscos i que puguen influir negativament en el desplegament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 76. Equips de Protecció Individual (EPIS)

L'equip de protecció individual (EPI) de seguretat és qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador i la treballadora perquè li protegisca d'un o més riscos que puguen amenaçar la seua seguretat o la seua salut, així com qualsevol complement o accessorii destinat amb este fi.

L'empresa posarà a disposició de cada treballador o treballadora els equips de protecció i seguretat necessaris en funció del lloc de treball que ocupe, a més dels que es requerisquen per altres treballs no habituals; firmarà el registre d'entrega de cada equip de protecció individual, i en eixe moment se l'informarà dels riscos de què el protegeixen, caducitat i mesures que ha d'adoptar per a la seua cura i manteniment; i estarà igualment a la seua disposició el seu follet informatiu.

Article 77. Delegats de prevenció

Respecte a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats de prevenció, caldrà ajustar-se al que preveu la legislació vigente.

El crèdit horari dels delegats de prevenció serà el que corresponga com a representants dels treballadors en esta matèria específica, de con-

de la Prevención de Riesgos Laborales; RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales y demás normativa vigente.

Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 72. Examen de salud

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un examen de salud específico y periódico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de riesgos Laborales (art. 22), previa aceptación del interesado.

Las pruebas médicas que se realicen se ajustarán a los puestos de trabajo y a los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad.

El titular de la empresa informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia ofrece la Mutua contratada.

Artículo 73. Enfermedades profesionales

La comisión paritaria, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos, etc.), así como su catalogación y atención.

Artículo 74. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

En el caso de embarazo o durante el periodo de lactancia de las trabajadoras afectadas por este convenio, cuando exista peligrosidad o riesgo, a propuesta del delegado de prevención de salud laboral, la empresa, establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar los citados riesgos.

Artículo 75. Planes de autoprotección

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE 17) y en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. Equipos de protección individual (EPIS)

El equipo de protección individual (EPI) de seguridad es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador y la trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

Artículo 77. Delegados de prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica.

formitat amb el que preveu l'article 68 de l'ET i, a més, el necessari per a la realització de les comeses següents:

- a) El corresponent a les reunions del comité de seguretat i salut.
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c) El destinat per a acompañar els tècnics en les evaluacions de caràcter preventiu.
- d) El destinat per a acompañar la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
- e) El derivat de la visita al centre de treball per a conéixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- f) El destinat a la seua formació.

Article 78. Comissió sectorial de seguretat i salut laboral

En el marc d'este conveni es constituirà la comissió sectorial de seguretat i salut laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la firma del conveni i tindrà una composició de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. Esta comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desplegament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i adequar-lo a la normativa vigent. Així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa i accidents de treball, per a recomanar a les empreses afectades per este conveni els mitjans necessaris per a evitar aixes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores. A estos efectes, la comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

Esta comissió sectorial de seguretat i salut laboral fixa el seu domicili en AGEVALCEE, avinguda de les Corts Valencianes 41,1r a (46015) València.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

Article 79. Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

Qualsevol gestió encaminada a tancaments o expedients de regulació d'ocupació que afecten els treballadors d'este conveni s'informarà dels representants dels treballadors.

Article 80. De tots els treballadors

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, i podrà expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

Tot treballador podrà ser elector i elegible per a ostentar càrrecs sindicals, sempre que reuniça els requisits establits en l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

Article 81. De l'assemblea de treballadors i treballadores

Es garantix el dret dels treballadors i treballadores a reunir-se l'empresa sense presència d'esta, sempre que no es perturbe la realització de les activitats d'esta i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent.

L'assemblea pot estar constituïda pel personal d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats o delegades de personal, pel comité d'empresa, per una secció sindical, o pel 20 % de la plantilla del centre o de l'empresa.

Les reunions s'hauran de comunicar al representant legal de l'empresa, amb una antelació de 24 hores, amb indicació dels assumptes inclosos en l'orde del dia i les personnes no pertanyents a la plantilla que assistiran a l'assemblea.

L'empresa i la representació legal dels treballadors acordaran les mesures oportunes per a evitar perjuïs en l'activitat normal de l'empresa.

En períodes de negociació del conveni col·lectiu, les assemblees es podran realizar en horari laboral, i els treballadors i treballadores disposaran de 15 hores anuals, sempre que es mantinguin els serveis mínims necessaris.

ca, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 78. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio y tendrá una composición de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar, ejecutar y supervisar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adecuarlo a la normativa vigente. Así como la realización de estudios basados en las partes de baja y accidentes de trabajo, para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, la Comisión solicitará a las empresas la información necesaria para la elaboración del estudio.

Dicha Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral fija su domicilio en AGEVALCEE, av. Cortes Valencianas 41,1.^o a (46015) Valencia.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

Artículo 79. Cierres y expedientes de regulación de empleo

Cualquier gestión encaminada a cierres o expedientes de regulación de empleo que afecten a los trabajadores de este convenio se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 80. De todos los trabajadores

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 81. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a reunirse la empresa sin presencia de la misma, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la misma y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

La asamblea puede estar constituida por el personal de un centro o de diversos centros de la empresa. Ha de ser convocada por los delegados o delegadas de personal, por el comité de empresa, por una sección sindical, o por el 20 % de la plantilla del centro o de la empresa.

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante legal de la empresa, con una antelación de 24 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla que van a asistir a la asamblea.

La empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

En períodos de negociación del convenio colectivo, las assembleas se podrán realizar en horario laboral, pudiendo disponer los trabajadores y trabajadoras de 15 horas anuales, siempre que se mantengan los servicios mínimos necesarios.

Article 82. Dels afiliats i afiliades

D'acord amb l'article 8 del títol IV de la LOLS, els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat podrán, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.

b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quutes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal del centre.

c) Rebre informació que li remeta el seu sindicat.

d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar als afiliats i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar en el centre de treball i en lloc on es garantísca un adequat accés a este de tots els treballadors i treballadores.

Article 83. Descompte de la quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, les empreses podran descomptar en les seues nòmines l'import de la quota sindical, que s'ingressarà en el compte que el sindicat corresponent determine.

Article 84. Seccions sindicals

Els treballadors afiliats a un sindicat podrán, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.

Els representants d'estes seccions sindicals no comptaran amb els drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comité d'empresa, llevat que tinguen esta condició.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconega i els que es determinen en este conveni, entre estos:

– Difusió lliure en l'empresa de les publicacions, avisos i opinions.

– El de reunió en els locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'assenyalen per a l'assemblea de treballadors.

En aquelles empreses que compten amb més de 100 treballadors i no hi haja representativitat d'alguna de les organitzacions sindicals firmants d'este conveni, es podran constituir seccions sindicals amb els mateixos drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comités d'empresa.

Article 85. Representants dels treballadors i membres de comités d'empresa

El treballador, previ avís amb una antelació mínima de 24 hores i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment i en este conveni.

En el cas que un representant dels treballadors o membre del comité d'empresa realitze sempre torn nocturn i haja de fer ús de l'esmentat crèdit horari, disfrutarà d'este en la jornada immediatament anterior a l'activitat que haja de realitzar.

Article 86. Garanties dels delegats i delegades de personal

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant de l'empresari la representació per a la qual van ser triats i tindran les mateixes competències, drets i garanties establerts per als comités d'empresa en la legislació vigent.

Article 87. Acumulació d'hores sindicals

Per a facilitar l'activitat sindical en l'empresa, província, regió, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la taula negociadora d'este conveni podran acumular les hores dels distints membres dels comités d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal pertanyents a les seues organitzacions en aquells treballadors, delegats o membres del comité d'empresa que les centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu el que estableix este article, els sindicats comunicaran a la Patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, al nivell que corresponga, la mencionada acumulació d'hores sindicals.

Els acords que, als efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negocien amb les consellerías correspondientes en aplicació d'este

Artículo 82. De los afiliados y afiliadas

De acuerdo con el art. 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 83. Descuento de la cuota sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas podrán descontar en sus nóminas el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 84. Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la ley otorga a los delegados de personal o miembros de comité de empresa, salvo que ostentaren esta condición.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que las ley les reconozca y los que se determinen en este convenio, entre ellos:

– Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

– El de reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de trabajadores.

En aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores y no haya representatividad de alguna de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, podrán constituirse secciones sindicales con los mismos derechos que la Ley otorga a los delegados de personal o miembros de comités de empresa.

Artículo 85. Representantes de los trabajadores y miembros de comités de empresa

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 24 horas y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

En caso de que un representante de los trabajadores o miembro del comité de empresa realice siempre turno nocturno y tenga que hacer uso del citado crédito horario, disfrutará del mismo en la jornada inmediatamente anterior a la actividad que tenga que desarrollar.

Artículo 86. Garantías de los delegados y delegadas de personal

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias y derechos y garantías establecidos para los comités de empresa en la legislación vigente.

Artículo 87. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora de este convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados. Cada central sindical podrá negociar con la patronal, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las consellerías correspondientes en aplicación

article, també es notificaran a l'organització patronal. En este cas, les conselleries corresponents faran efectius els salariis d'estes permanents sindicals.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa el nom del seu treballador alliberat, prèvia acceptació expressa d'este.

Article 88. Negociació col·lectiva

Els treballadors i treballadores afiliats a centrals sindicals amb implantació en el sector a nivell nacional o autonòmic que es mantinguin en actiu en alguna empresa i hagen sigut designats com a membres de la comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), previ avís i justificació posterior, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adecuat exercici de la seua tasca negociadora, tant en la negociació de futurs convenis com en les sessions de la comissió paritaria de mediació, arbitratge i conciliació.

Article 89. Drets dels sindicats

Els qui ostenten càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

a) A l'assistència i accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari amb una antelació de 48 hores com a mínim, sense interrompre el treball normal.

b) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per a la realització de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

c) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'hauran d'incorporar al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament en el seu càrrec.

Article 90. Eleccions sindicals

Als centres que tinguen entre sis i deu treballadors o treballadores es podrán celebrar eleccions sindicals, en aplicació de l'article 62.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL X *Faltes, sancions, infraccions*

Article 91. Faltes lleus

Seran considerades faltes lleus les següents:

a) L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps, sempre que pels perjuïs que origine a l'empresa, a les persones amb discapacitat o als/a les companys/es de treball no haja de ser considerada greu o molt greu.

b) Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.

c) 3 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

d) No notificar en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.

Article 92. Faltes greus

Seran faltes greus:

a) L'actuació amb persones amb discapacitat que implique falta de respecte i de consideració a la dignitat de cada una d'elles, sempre que no reunisca condicions de gravetat que merecga la seua qualificació com a molt greus.

b) Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjuí per a l'empresa o per a les persones amb discapacitat.

c) Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

d) L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció estableties per l'empresa; si este incompliment implicara risc d'accidents per a si o per als seus companys o persones ateses en el centre o perill d'avaries en les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.

e) Faltar injustificadament al treball més d'un dia en un període de 30 dies.

f) La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies

de este artículo, también serán notificados a la organización patronal. En este caso, las Consellerías correspondientes harán efectivos los salarios de dichos permanentes sindicales.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 88. Negociación colectiva

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a centrales sindicales con implantación en el sector a nivel nacional o autonómico que se mantengan en activo en alguna empresa y hayan sido designados como miembros de la comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, tanto en la negociación de futuros convenios como en las sesiones de la comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

Artículo 89. Derechos de los sindicatos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario con una antelación de 48 horas como mínimo, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

c) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese en su cargo.

Artículo 90. Elecciones sindicales

En los centros que cuenten con entre seis y diez trabajadores o trabajadoras se podrán celebrar elecciones sindicales, en aplicación del art. 62.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por el RDL 1/1995 de 24 de marzo

CAPITULO X *Faltas, sanciones, infracciones*

Artículo 91. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 92. Faltas graves

Serán faltas graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.

c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para si o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días

Article 93. Faltes molt greus

Seran faltas molt greus:

a) L'actuació amb persones amb discapacitat que implique falta de respecte o de consideració a la dignitat de cada un d'estes.

b) L'abandó del treball o negligència greu quan cause greus perjuïs a l'empresa o puga originar-los a les persones amb discapacitat.

c) Els maltractaments de paraula o obra als caps i companys/es.

d) El frau, la desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt, robatori o complicitat, tant en l'empresa com a tercieres persones, comesa dins de les dependències de l'empresa o durant el servici.

e) L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establides per l'empresa.

f) L'abús d'autoritat.

g) La simulació de malaltia o accident.

h) La falta injustificada al treball durant 3 dies en un període d'un mes.

i) Més de 20 faltas de puntualitat comeses en un any.

j) La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

Article 94. Sancions

L'empresa té facultat d'imposar sancions. Totes les sancions s'hauran de comunicar per escrit al treballador/a, i indicar els fets, la graduació d'esta i la sanció adoptada.

Les faltas greus o molt greus hauran de ser comunicades per al seu coneixement als representants legals dels treballadors si els hi haguera.

Les sancions màximes que podran imposar les empreses, segons la gravetat i circumstàncies de les faltas, seran les següents:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal. Si foren reiterades, amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

Amonestació per escrit amb coneixement dels delegats de personal o comitè d'empresa.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies quan hi haja reincidència.

c) Faltes molt greus:

Amonestació d'acomiadament.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies.

Acomiadament.

Article 95. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors i treballadores prescriuran, en cas de faltes lleus, als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als cinquanta dies, en tots els casos a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió.

Article 96. Infraccions dels empresaris

Davant de la suposada omission o acció comesa pels titulars de les empreses que siguin contràries al que disposa este conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors, tractarà, en primera instància, de corregir la suposada infracció i s'apel·larà verbalment o per escrit al titular de l'empresa.

Si en el termini de deu dies, des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució, o esta no fóra satisfactoria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la comissió paritària de conciliació, arbitratge i interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la recepció d'este, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la inspecció de treball o Conselleria d'Ocupació, Indústria i Comerç.

En tot cas caldrà ajustar-se al que preveuen les disposicions legals vigents i especialment al que disposa la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'orde social.

Artículo 93. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 94. Sanciones

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 95. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 96. Infracciones de los empresarios

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las Empresas que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Consellería de Ocupación, Industria y Comercio.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

CAPÍTOL XI *Pla d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació*

Article 97. Pla d'igualtat

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal dels treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat que es referix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat contemplaran, entre altres coses, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequada respecte a determinats centres d'treball.

Objectius o referents dels plans d'igualtat

Seran objectius preferents d'estos plans d'igualtat:

1. Promoure la participació dels treballadors i les treballadores en la formació contínua i en la formació professional.

2. La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.

3. L'eradicació de qualsevol conducta que suposara assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.

4. Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.

5. Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat en relació als hòmens en tots els àmbits de l'empresa.

6. Enfocaments de gènere en matèria de Salut Laboral.

Estos objectius es concentraran en els planes que s'aproven en cada empresa, i s'hauran de plasmar en les mesures i pràctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu que es tracte en cada cas.

7. Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les treballadores i els treballadors.

Per a cada objectiu s'arbitrarán quantes mesures siguen necessàries perquè es puguen mesurar i avaluar el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

b) Negociació en les empreses.

Es crearà, en cada empresa que vinga obligada per disposició legal vigent, una comissió composta pels membres designats per la part social i la part patronal que en cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que estableix este capítol.

Esta comissió funcionarà d'acord amb les regles establides per al comité d'empresa en l'estatut dels treballadors.

Els punts recollits com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i acords que eventualment es pogueren adoptar en les empreses.

c) L'empresa proporcionarà formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a les persones que formen part de la comissió d'igualtat.

A més, l'empresa posarà en marxa accions de sensibilització en igualtat de gènere i de prevenció de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual per a tota la plantilla.

CAPITULO XI *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación*

Artículo 97. Plan de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros d trabajo.

a) Objetivos preferentes de los planes de igualdad

Serán objetivos preferentes de estos planes de igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.

2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

6. Enfoques de género en materia de salud laboral.

Estos objetivos se concentrarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una comisión de compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la comisión de igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Article 98. Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

De conformitat amb la legislació vigent en el marc del pla d'igualtat i amb l'objectiu de previndre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, l'empresa i la representació legal negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de previndre i no tolerar aixes conductes, el tractament reservat de les denúncies i garantirà la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

Article 99. Protecció a les víctimes de la violència de gènere

Els treballadors o treballadores que tinguen la consideració de víctimes de la violència de gènere tindran dret, en els termes que preveu l'estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball (art. 37.7 de la LET), a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (art. 40.3bis i 49.1 de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (article 45.n i 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (art. 52.d i 55.b) de la LET.

També els serà aplicable tots els beneficis a este efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

TÍTOL II

De les empreses centres i serveis d'atenció especialitzada

Article 100. Òrgans de participació

Tots els centres disposaran d'un Reglament en què s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguin representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 101. Jornada de treball

En els centres ambulatoris d'atenció Primerenca, la jornada del personal d'atenció directa serà de 35 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.372 hores. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran de comú acord quantes d'estes hores seran complementàries.

En els centres ocupacionals i centres de dia i centres de dia per a malalts mentals crònics i centres de rehabilitació i inserció social la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.548 hores. L'empresa, de comú acord amb els representants dels treballadors, acordarà quines són complementàries.

En residències, vivendes tutelades i centres específics per a malalts mentals crònics la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores i mitja de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.612 hores.

En els centres de dia d'atenció primerenca, serà de 25 hores lectives i cinc complementàries.

El personal d'administració i serveis de tots els centres tindrà una jornada màxima setmanal de 37 hores i mitja de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.612 hores.

Article 102. Vacacions estivals

Tot el personal afectat per este títol d'este conveni, disfrutarà d'unes vacacions retribuïdes anuals, d'un mes preferentment a l'estiu.

En els centres ambulatoris d'atenció primerenca, el personal disfrutarà d'un mes i quinze dies de vacacions anuals retribuïdes, preferentment a l'estiu.

En els centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa iniciarà les vacacions una setmana després de la data indicada en el calendari escolar, publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat i s'incorporarà una setmana abans de la tornada de l'alumnat, segons la data estableida pel mateix calendari escolar.

Artículo 98. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

De conformidad con la legislación vigente en el marco del plan de igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 99. Protección a las víctimas de la violencia de género

Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo(art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3 bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

TÍTULO II

De las empresas centros y servicios de atención especializada

Artículo 100. Órganos de participación

Todos los centros dispondrán de un reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrática, los órganos de participación, en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

Artículo 101. Jornada de trabajo

En los Centros Ambulatorios de Atención Temprana, la jornada del personal de atención directa será de 35 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.372 horas. La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán de común acuerdo cuántas de estas horas serán complementarias.

En los Centros Ocupacionales y Centros de Día y Centros de Día para enfermos mentales crónicos y Centros de Rehabilitación e Inserción Social la jornada del personal de atención directa será de 37 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.548 horas. La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, acordará cuáles son complementarias.

En Residencias, Viviendas Tuteladas y Centros Específicos para enfermos mentales crónicos la jornada del personal de atención directa será de 37 horas y media de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.612 horas.

En los Centros de Día de atención temprana, será de 25 horas lectivas y cinco complementarias.

El personal de administración y servicios de todos los centros tendrá una jornada máxima semanal de 37 horas y media de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.612 horas

Artículo 102. Vacaciones Estivales

Todo el personal afectado por este título del presente convenio, disfrutara de unas vacaciones retribuidas anuales, de un mes preferentemente en verano.

En los Centros Ambulatorios de atención Temprana, el personal disfrutara de un mes y quince días de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano.

En los Centros de Día de Atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar, publicado por la Consellería de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo calendario escolar.

Article 103. Setmana Santa i Nadal

En els serveis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i vivendes) el personal, disfrutará de tretze dies laborables de descans preferentment durant els períodes de Setmana Sant i Nadal, si no fóra possible disfrutar d'eixos dies en eixos períodes es podran disfrutar en altres períodes i quedrà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, i s'ajustarà sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

En els centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa, tindrà dret a les mateixes vacacions que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a estos períodes.

La resta de treballadors d'este títol d'este conveni, disfrutara de 13 dies laborables de descans durant els períodes de Setmana Sant i Nadal i es respectarà sempre el còmput anual d'hores establert.

TÍTOL III Dels centres educatius

Article 104. Òrgans de participació educatiu

Tots els col·legis d'Educació Especial, disposaran dels òrgans participatius segons la legislació educativa vigent.

Tots els col·legis d'Educació Especial disposaran d'un reglament en què s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguin representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 105. Vacants i llocs de nova creació

A més del que estableix l'article 13 d'este conveni, en els col·legis d'Educació Especial concertats o conveniats, la cobertura de les vacants del professorat, es realitzara d'acord amb la normativa estableida a este efecto en la legislació educativa, les normativas que la despleguen i els acords de centres en crisis vigents.

Article 106. Calendari laboral col·legis

Per als col·legis el calendari laboral establetit en l'article 41 d'este conveni, es podrà establir al començament del curs escolar, en compte a l'inici de l'any natural.

Article 107. Jornada

La jornada setmanal, per al personal d'atenció directa dels col·legis d'Educació Especial, serà de 25 hores lectives i 5 complementàries, més un nombre d'hores, segons determine la Conselleria d'Educació.

El personal d'administració i serveis dels col·legis d'Educació Especial, tindrà una jornada màxima setmanal, de 37 hores i mitja, amb un còmput anual de 1.612 hores.

Durant els períodes d'inactivitat lectiva que s'establisquen cada any en el calendari escolar, la jornada diària, per a tot el personal serà de sis hores i es realitzarà de forma continuada.

Article 108. Vacacions estivals

El personal d'atenció directa dels col·legis d'Educació Especial iniciarà les vacacions estivals una setmana després de la data indicada en el calendari escolar publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat, i s'incorporarà una setmana abans de la tornada de l'alumnat, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

El personal d'administració i serveis, disfrutará d'unes vacacions retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 109. Setmana Santa i Nadal

En Setmana Santa i Nadal el personal d'atenció directa, tindrà dret a les mateixes vacacions que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a estos períodes.

El personal d'administració i serveis, disfrutará de tretze dies laborables de vacacions, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

Artículo 103. Semana Santa y Navidad

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas) el personal, disfrutará de trece días laborables de descanso preferentemente durante los períodos de Semana Santa y Navidad, si no fuera posible disfrutar de esos días en esos períodos se podrán disfrutar en otros períodos quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1.612 horas.

En los centros de día de Atención Temprana, el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

El resto de trabajadores de este título del presente convenio, disfrutará de 13 días laborables de descanso durante los períodos de Semana Santa y Navidad respetando siempre el cómputo anual de horas establecido.

TITULO III De los centros educativos

Artículo 104. Órganos de participación educativa

Todos los colegios de Educación Especial, dispondrán de los órganos participativos según la legislación Educativa vigente.

Todos los colegios de Educación Especial dispondrán de un reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrática, los órganos de participación, en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

Artículo 105. Vacantes y puestos de nueva creación

Además de lo establecido en el artículo 13 de este convenio, en los colegios de Educación Especial concertados o conveniados, la cobertura de las vacantes del profesorado, se realizará de acuerdo con la normativa establecida al efecto en la legislación educativa, las normativas que la desarrollen y los acuerdos de centros en crisis vigentes.

Artículo 106. Calendario laboral colegios

Para los colegios el calendario laboral establecido en el artículo 41 del presente convenio, podrá establecerse al comienzo del curso escolar, en lugar de al inicio del año natural.

Artículo 107. Jornada

La jornada setanal, para el personal de atención directa de los colegios de Educación Especial, será de 25 horas lectivas y 5 complementarias, más un número de horas, según determine la Consellería de Educación.

El personal de administración y servicios de los colegios de Educación Especial, tendrá una jornada máxima semanal, de 37 horas y media, con un cálculo anual de 1612 horas.

Durante los períodos de inactividad lectiva que se establezcan cada año en el calendario escolar, la jornada diaria, para todo el personal será de seis horas y se realizará de forma continuada.

Artículo 108. Vacaciones estivales

El personal de atención directa de los colegios de Educación Especial iniciará las vacaciones estivales una semana después de la fecha indicada en el calendario escolar publicado por la Consellería de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado, y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo calendario escolar.

El personal de administración y servicios, disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Artículo 10. Semana Santa y Navidad

En Semana Santa y Navidad el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

El personal de administración y servicios, disfrutará de trece días laborables de vacaciones, durante los períodos de Semana Santa y Navidad.

Article 110. Premi de jubilació / Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa

A més del que estableix l'article 39, en els centres educatius tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complít que excedisca dels quinze primers anys, sempre que la Conselleria d'Educació es faca càrrec d'estes quantitats.

Este premi per jubilació es transformarà per al personal en pagament delegat en una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa en les condicions següents:

Tot el personal en pagament delegat que compleix 25 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a percebre una única paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complít. Esta paga la percebrà directament de l'Administració educativa a través del pagament delegat, en les mateixes condicions que en la resta de centres concertats ordinaris.

L'import d'estes mensualitats serà igual al salari real que perceberà el treballador en el moment de complir els 25 anys d'antiguitat, excepte en el cas dels treballadors que hagueren optat per la jubilació parcial, en els quals es calcularà com si mantingueren la jornada completa.

El personal en pagament delegat que a l'entrada en vigor d'este conveni tinguera 56 o més anys i que al llarg de la seua vigència aconseguira 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25, tindrà dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complít.

El personal recol·locat a l'empara dels acords de centres en crisi tindrà dret al reconeixement de l'antiguitat generada en el seu anterior centre de treball als efectes d'este article.

En el cas que es poguera produir algun retard en el pagament d'esta paga es respectaran els drets del personal que s'hagen generat durant el període d'ajornament.

En tant l'administració educativa no garantísca la transformació de l'actual premi de jubilació en la paga extraordinària per antiguitat, i es compromet l'abonament d'esta paga extraordinària, es mantindrà el dret dels treballadors i treballadores a percebre el premi de jubilació descrit en l'article 39 d'este conveni i primer paràgraf d'este article.

Article 111. Cobrament IT del professorat dels col·legis d'Educació Especial

El professorat dels col·legis d'Educació Especial, en situació d'incapacitat temporal percebren el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial total, des del primer dia, inclosos els complementos salariais produïts en el període de baixa, sempre que la diferència siga abonada per la Conselleria d'Educació.

**TÍTOL IV
Dels centres especials d'ocupació**

Article 112. Jornada de treball

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació tindran una jornada de 38 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.672 hores.

Quan el treballador o treballadora, s'haja de desplaçar dins de la seua jornada a diferents llocs de treball (considerant com a llocs de treball aquells centres on realitza la seua activitat), el desplaçament computarà com a jornada laboral. L'empresa facilitarà els mitjans públics o privats per a estos desplaçaments sense cap cost per al treballador o treballadora.

Article 113. Vacacions

Tot el personal afectat per este conveni disfrutarà d'unes vacacions retribuïdes anuals d'un mes preferentemente a l'estiu.

A més, tots els treballadors i treballadores dels CEE disfrutarán de sis dies laborables més distribuïts al llarg de l'any.

Article 114. Permisos retribuïts

En els centres especials d'ocupació els treballadors i treballadores a més dels permisos de l'article 47 d'este conveni, tindran dret a un dia d'assumptes propis.

Artículo 110. Premio de jubilación / Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa

Además de lo establecido en el artículo 39, en los centros educativos todo el personal percibirá, además de las tres mensualidades, una más por cada quinquenio cumplido que excede de los quince primeros años, siempre que la Consellería de Educación se haga cargo de estas cantidades.

Este premio por jubilación se transformará para el personal en pago delegado en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa en las siguientes condiciones:

Todo el personal en pago delegado que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a percibir una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Esta paga la percibirá directamente de la Administración educativa a través del pago delegado, en las mismas condiciones que en el resto de centros concertados ordinarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de cumplir los 25 años de antigüedad, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviesen la jornada completa.

El personal en pago delegado que a la entrada en vigor del presente convenio tuviera 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcance 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25 tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

El personal recolocado al amparo de los acuerdos de centros en crisis tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad generada en su anterior centro de trabajo a los efectos del presente artículo.

En caso de que se pudiera producir algún retraso en el pago de esta paga se respetarán los derechos del personal que se hayan generado durante el período de aplazamiento.

En tanto la administración educativa no garantice la transformación del actual premio de jubilación en la paga extraordinaria por antigüedad, comprometiendo el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el premio de jubilación descrito en el art. 39 de este convenio y primer párrafo de este artículo.

Artículo 111. Cobro IT del profesorado de los colegios de Educación Especial

El profesorado de los colegios de Educación Especial, en situación de incapacidad temporal percibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, desde el primer día, incluidos los complementos salariales producidos en el periodo de baja, siempre y cuando la diferencia sea abonada por la Consellería de Educación.

**TITULO IV
De los centros especiales de empleo**

Artículo 112. Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada de 38 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1672 horas.

Cuando el trabajador o trabajadora, tenga que desplazarse dentro de su jornada a diferentes lugares de trabajo (considerando como lugares de trabajo aquellos centros donde desarrolle su actividad), el desplazamiento computará como jornada laboral. La empresa facilitará los medios públicos o privados para dichos desplazamientos sin coste alguno para el trabajador o trabajadora.

Artículo 113. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Además, todos los trabajadores y trabajadoras de los CEE disfrutarán de seis días laborables más distribuidos a lo largo del año

Artículo 114. Permisos retribuidos

En los centros especiales de empleo los trabajadores y trabajadoras además de los permisos del artículo 47 del presente convenio, tendrán derecho a un día de asuntos propios.

Article 115. El cobrament durant el període d'IT

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació percebran el 75 % de la seua retribució total, inclosos els increments salarials produïts durant el període de baixa des del primer dia.

Si la incapacitat temporal, el permís per maternitat, permís acumulat de lactància o suspensió de contracte per risc en l'embaràs coincidixen amb el període de vacacions estivals, estes es disfrutarán fins a completar el mes immediatament després de l'alta, o quan acorden les parts.

Article 116. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'este conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, a este efecte, s'indica en les taules salarials per a esta categoria. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa.

Article 117. Formació

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació, tindran dret, com a mínim a 30 hores anuals de formació, dins de la seua jornada laboral, i es podrà ampliar en funció de les necessitats de formació.

Article 118. Increment SMI

Quan es produïsca un increment de l'SMI, els llocs de treball d'operari de 2a, operari de 1a i operari, veuran incrementat el seu salari com a mínim, en el mateix percentatge que s'haja incrementat l'SMI.

TÍTOL V

De les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsqueren cap tipus de centre

Article 119. Jornada de treball

Els treballadors i treballadores de les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsqueren cap tipus de centre tindran una jornada de 37 hores i mitja de mitjana setmanal amb un còmput anual de 1.612 hores.

Article 120. Vacacions estivals

Tot el personal afectat per este títol d'este conveni, disfrutarà d'unes vacacions retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 121. Setmana Santa i Nadal

Els treballadors afectats per este títol d'este conveni, disfrutarán de tretze dies laborables de descans, preferentment, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Quan per circumstàncies del treball, no es puguen disfrutar en estos períodes, es podran disfrutar en altres, i quedrà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, i s'ajustarà sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Els respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i vacacions més beneficioses que van disfrutar els treballadors i treballadores per acord o pacte d'empresa abans de l'entrada en vigor d'este conveni i es conservaran com a dret *ad personam*.

Segona

Disposició addicional: mediació i arbitratge: les parts negociadores d'este conveni s'adherixen a l'acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), així com al seu reglament d'aplicació, que vincularà a la totalitat de les empreses i a la totalitat dels treballadors representats, i actuarà en primera instància la comissió paritària d'este conveni.

Tercera

En cas d'inaplicació del conveni col·lectiu caldrà ajustar-se al que disposa l'article 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i en

Artículo 115. El cobro durante el período de IT

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo percibirán el 75 % de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos durante el periodo de baja desde el primer día.

Si la incapacidad temporal, el permiso por maternidad, permiso acumulado de lactancia o suspensión de contrato por riesgo en el embarazo coinciden con el periodo de vacaciones estivales, estas se disfrutarán hasta completar el mes inmediatamente después del alta, o cuando acuerden las partes.

Artículo 116. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para esta categoría. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 117. Formación

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo, tendrán derecho, como mínimo a 30 horas anuales de formación, dentro de su jornada laboral, pudiendo ampliarse en función de las necesidades de formación.

Artículo 118. Incremento SMI

Cuando se produzca un incremento del SMI, los puestos de trabajo de operario de 2.^a, operario de 1.^a y operario, verán incrementado su salario como mínimo, en el mismo porcentaje que se haya incrementado el SMI.

TÍTULO V

De las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro

Artículo 119. Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro tendrán una jornada de 37 horas y media de promedio semanal con un cómputo anual de 1612 horas.

Artículo 120. Vacaciones estivales

Todo el personal afectado por este título del presente convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Artículo 121. Semana Santa y Navidad

Los trabajadores afectados por este título de este convenio, disfrutarán de trece días laborables de descanso, preferentemente, durante los períodos de Semana Santa y Navidad. Cuando por circunstancias del trabajo, no puedan disfrutarse en estos períodos, se podrán disfrutar en otros, quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1612 horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras por acuerdo o pacto de empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho *ad personam*.

Segunda

Disposición adicional. Mediación y arbitraje: las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la comisión paritaria de este convenio.

Tercera

En caso de inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el art 82.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores

cas de no haver-hi acord, després d'haver sotmés la discrepància a la comissió paritària d'este conveni, s'intentarà solució de discrepàncies a l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i se seguirà amb posterioritat el procediment establít que finalitzarà amb la intervenció del Consell Tripartit per al desenrotllament de les relacions laborals i la negociació col·lectiva de la Comunitat Valenciana d'acord amb el capítol III del Decret 88/2013, de 5 de juliol, del Consell, que ho regula DOCV número 7062, de 8 de juliol de 2013 o qualsevol altre que ho substituïsca.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

No es podrà contractar, a partir de la publicació d'este conveni a ningú en un lloc de treball diferent del que preveu este.

Segona

A efectes econòmics a partir de l'any 2002 s'aplicarà un augment lineal al professor titular dels centres d'atenció especialitzada (categoria a extingir) igual a la quantitat mensual que augmenta el salari del monitor durant l'exercici corresponent i, es mantindran per la seu banda els triennis dins dels seus respectius llocs de treball.

Tercera

En els centres d'Educació Especial concertats o conveniats, el lloc de treball de cuidador és a extingir.

Quarta

La comissió paritària serà l'òrgan encarregat de resoldre els dubtes que sorgisquen sobre l'aplicació de la taula de programes.

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'este conveni reba el personal afectat per este, no podrà ser reduïda per l'aplicació de les normes que en el mateix s'establixen, excepte el que estableixen els articles 27 i 60 d'este conveni.

ANNEX I *Classificació professional*

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'este conveni, de conformitat amb la seua titulació i el treball realitzat, es classificarà necessàriament en un dels grups, subgrups i llocs de treball que s'especifiquen en este annex.

Els centres hauran de tindre proveïts com a mínim quants llocs de treball exigisca l'administració per al funcionament d'estos.

A) CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA **GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA** **I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU**

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que intervé amb les persones ateses i col·labora amb estos en l'orientació i assessorament a les famílies i/o responsables legals d'estos.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

- I.1.1. Psicòleg/òloga
- I.1.2. Pedagog/a
- I.1.3. Psicopedagog/a
- I.1.4. Metge/essa

y en caso de no haber acuerdo, tras haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria de este convenio, se intentará solución de discrepancias al arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana siguiéndose con posterioridad el procedimiento establecido que finalizará con la intervención del Consejo Tripartito para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación colectiva de la Comunitat Valenciana de acuerdo con el capítulo III del Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell, que lo regula DOCV num. 7062 de 08.07.2013 o cualquier otro que lo sustituya.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

No se podrá contratar, a partir de la publicación de este convenio a nadie en un puesto de trabajo diferente a lo previsto en el mismo.

Segunda

A efectos económicos a partir del año 2002 se aplicará un aumento lineal al profesor titular de los centros de atención especializada (categoria a extinguir) igual a la cantidad mensual que aumente el salario del monitor durante el ejercicio correspondiente y, manteniendo por su parte los trienios dentro de sus respectivos puestos de trabajo.

Tercera

En los centros de Educación Especial concertados o conveniados, el puesto de trabajo de cuidador es a extinguir.

Cuarta

La comisión paritaria será el órgano encargado de resolver las dudas que surjan acerca de la aplicación de la tabla de Programas.

DISPOSICIÓN FINAL

La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen, salvo lo establecido en los artículos 27 y 60 de este convenio.

ANEXO I *Clasificación profesional*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado, se clasificará necesariamente en uno de los grupos, subgrupos y puestos de trabajo que se especifican en este anexo.

Los centros deberán tener provistos como mínimo cuantos puestos de trabajo exija la administración para el funcionamiento de los mismos.

A) CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA **GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA** **I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO**

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- I.1.1. Psicólogo/a
- I.1.2. Pedagogo/a
- I.1.3. Psicopedagogo/a
- I.1.4. Médico/a

I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seu especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

- I.2.1. Logopeda
- I.2.2. Mestre/a d'audició i llenguatge
- I.2.3. Treballador/a social
- I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria.
- I.2.5. Educador/a social.
- I.2.6. Tècnic/a integració laboral.
- I.2.7. Terapeuta ocupacional.
- I.2.8. Fisioterapeuta.
- I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili.
- I.2.10. Tècnic/a en atenció primerenca.
- I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.
- I.2.12. Professor titular.

I.2.1. Logopeda

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.2. Mestre/a d'adició i llenguatge

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.3. Treballador/a social

És aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seu especialitat.

I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria

És el professional que, en virtut de la seu titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seu especialitat.

I.2.5. Educador/a social

És qui, amb la titulació adequada, realitza tasques d'intervenció directa amb les persones amb discapacitat i famílies.

Participa amb els tècnics en l'estudi i elaboració del pla d'intervenció de cada una de les persones amb discapacitat.

I.2.6. Tècnic/a integració laboral

És la persona, amb la titulació adequada, responsable de la integració laboral de les persones amb discapacitat, a través del contacte amb empreses per a la captació d'ofertes de treball, així com ocupació protegida.

I.2.7. Terapeuta ocupacional

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Realitza tractaments de teràpia física amb la provisió d'ajudes tècniques necessàries per a les activitats de la vida diària. Realitza tractaments per a la integració sociolaboral, tot això en col·laboració amb l'equip.

I.2.8. Fisioterapeuta

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor-neurològic.

Coordina, assesora, participa i evalua els tractaments fisioterapèutics.

Assesora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels serveis.

I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, realitza funcions d'educació i atenció a les persones amb discapacitat, i les assistix en el seu domicili.

I.2.10. Tècnic/a en atenció primerenca

És el professional de grau mitjà (mestre de E. Especial, E. Infantil, logopeda, mestre d'audició i llenguatge) amb formació específica en atenció primerenca o capacitat per a exercir les funcions corresponents

I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- I.2.1. Logopeda
- I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje
- I.2.3. Trabajador/a social
- I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
- I.2.5. Educador/a social.
- I.2.6. Técnico/a integración laboral.
- I.2.7. Terapeuta ocupacional.
- I.2.8. Fisioterapeuta.
- I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio.
- I.2.10. Técnico/a en atención temprana.
- I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social.
- I.2.12. Profesor titular.

I.2.1. Logopeda

Es el/la profesional que, con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje

Es el/la profesional que, con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.3. Trabajador/a social

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

I.2.5. Educador/a social

Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con las personas con discapacidad y familias.

Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada una de las personas con discapacidad.

I.2.6. Técnico integración laboral

Es la persona, con la titulación adecuada, responsable de la integración laboral de las personas con discapacidad, a través del contacto con empresas para la captación de ofertas de trabajo, así como empleo protegido.

I.2.7. Terapeuta ocupacional

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Realiza tratamientos de terapia física con la provisión de ayudas técnicas necesarias para las actividades de la vida diaria. Realiza tratamientos para la integración sociolaboral, todo ello en colaboración con el equipo.

I.2.8. Fisioterapeuta

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico.

Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos.

Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, realiza funciones de educación y atención a las personas con discapacidad, asistiéndolas en el domicilio de estas.

I.2.10. Técnico en atención temprana

Es el profesional de grado medio (maestro de E. Especial, E. Infantil, logopeda, maestro de audición y lenguaje) con formación específica en atención temprana o capacitado para ejercer las funciones correspondientes

de tractament, segons les indicacions del psicòleg o pedagog que tutritz la intervenció dels xiquets i les famílies.

I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, organitza i coordina estes activitats.

I.3. PERSONAL QUALIFICAT

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i sensorial en la vida diària de la persona amb discapacitat o malaltia mental per mitjà d'estrategies i procediments més adequats per a mantindre i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

I.3.1. Monitor/a ocupacional.

I.3.2. Mestre/a de taller.

I.3.3. Educador/a o monitor/a de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals.

I.3.4. Tècnic/a en Integració Social.

I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure.

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes.

I.3.1. Monitor/a ocupacional / Mestre/a de taller

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable dels recursos instrumentals, quant al control, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, evaluació corresponents als usuaris del seu grup. És el responsable directe d'un grup de persones amb discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.2. Mestre/a de taller

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable dels recursos instrumentals, quant al control, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, evaluació corresponents als usuaris del seu grup. Es el responsable directe d'un grup de persones amb discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.3. Educador/a o monitor/a de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals

És aquell professional, que amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite, es dedica a realitzar junt amb el personal tècnic les activitats educatives socials i culturals que es realitzen en el centre, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

Aplica sota la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i integració social.

I.3.4. Tècnic/a en integració social

Programa, organitza, realitza i evalua projectes i activitats tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc, d'entrenament d'habilitats d'autonomia personal i social que tinguen com a objecte la integració social, i valora la informació obtinguda sobre cada cas i aplica les estratègies i tècniques adequades.

I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite, col·labora directament amb el responsable d'activitats, si hi haguera, en l'organització i realització de les activitats d'oci i vida social, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional

És el/la treballador/a què, posseint la capacitat per a realitzar funcions polivalentes en l'assistència i atenció directa de les persones amb

dientes de tratamiento, según las indicaciones del psicólogo o pedagogo que tutoriza la intervención de los niños y las familias.

I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social.

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, organiza y coordina estas actividades.

I.3. PERSONAL CUALIFICADO.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y sensorial en la vida diaria de la persona con discapacidad o enfermedad mental mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.3.1. Monitor/a ocupacional

I.3.2. Maestro de taller.

I.3.3. Educador o monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales.

I.3.4. Técnico en integración social

I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre

I.3.6. Cuidador / auxiliar ocupacional

I.3.7. Intérprete de lengua de signos.

I.3.1. Monitor/a ocupacional /maestro de taller.

Es aquel profesional que, con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite para esta función, es responsable de un taller y un grupo de usuarios especialmente, en la aplicación de los programas del área ocupacional y de formación laboral, así como en los de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de los recursos instrumentales, en cuanto al control, mantenimiento y transformación de su taller y grupo de trabajo. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondientes a los usuarios de su grupo. Es el responsable directo de un grupo de personas con discapacidad en la realización de programas del centro ocupacional, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.2. Maestro de taller.

Es aquel profesional que, con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite para esta función, es responsable de un taller y un grupo de usuarios especialmente, en la aplicación de los programas del área ocupacional y de formación laboral, así como en los de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de los recursos instrumentales, en cuanto al control, mantenimiento y transformación de su taller y grupo de trabajo. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondientes a los usuarios de su grupo. Es el responsable directo de un grupo de personas con discapacidad en la realización de programas del centro ocupacional, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.3. Educador/a o monitor/a de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales.

Es aquel profesional, que con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite, se dedica a realizar junto con el personal técnico las actividades educativas sociales y culturales que se realicen en el centro, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

Aplica bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales e integración social

I.3.4. Técnico/a en integración social.

Programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar, de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objeto la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas adecuadas.

I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre.

Es quien con la titulación adecuada u cualquier otra que le habilite, colabora directamente con el responsable de actividades, si lo hubiere, en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional.

Es el/la trabajador/a que, poseyendo la capacidad para desarrollar funciones polivalentes en la asistencia y atención directa de las perso-

discapacitat, cuiden de l'orde i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, i col·labora en programes d'adquisició d'hàbits i, inclús de modificació de conducta, i pot tindre la responsabilitat d'un grup en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, oci i temps lliure, excursions, etc., i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguen encomanades, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes

És el professional que interpreta la llengua de signes espanyola i/o d'altres llengües de signes de l'Estat espanyol i realitza les activitats d'estrategies i procediments més adequats per a mantenir i millorar la seua autonomia personal i les seues relacions amb l'entorn.

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Realitza la seu activitat professional en l'àrea corresponent i optimiza els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents, ordenats prèviament, per a millor identificació, en subgrups:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent.

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració.

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a.

II.1.1.3. Oficial administració de 2a.

II.1.1.4. Auxiliar administratiu.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent.

És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i manteniment en general), en coordinació amb els òrgans superiors, presta assessorament dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació, exercix la coordinació amb els directors tècnics, dirigeix, supervisa i coordina les relacions institucionals, afavorix la promoció i formació del personal. Participa en comissions d'admissió. Exercix la direcció del personal.

II.1.1 PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració

És el professional, provéit o no de poders i que té a càrrec seu la gestió administrativa. Compta amb una preparació completa en els distints treballs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de quantes instruccions reba de l'empresa per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a.

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i serveis.

II.1.1.3. Oficial administració de 2a.

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordes d'un superior executa treballs que requerixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS

Realitza la seu activitat professional en l'àrea corresponent i optimiza els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

II.2.1. Oficial 1a de serveis generals.

II.2.2. Governant/a.

II.2.3. Cuiner/a governant/a.

II.2.4. Oficial de 2a de serveis generals.

II.2.5. Conductor de 1a.

II.2.6. Conductor.

nas con discapacidad, cuidan del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, etc., y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes

Es el profesional que interpreta la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado español y realiza las actividades de estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.

II.1.1.2. Oficial administrativo de 1.^a

II.1.1.3. Oficial administración de 2.^a

II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente.

Es el representante de la gestión de la entidad (control presupuestario, administrativo, de personal y mantenimiento en general) en coordinación con los órganos superiores, prestando asesoramiento dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación, ejerce la coordinación con los directores técnicos, dirige, supervisa y coordina las relaciones institucionales, favorece la promoción y formación del personal. Participa en comisiones de admisión. Ejerce la jefatura del personal.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación.

II.1.1.2. Oficial administrativo de 1.^a

Realiza todos los trabajos propios de la administración de los centros y servicios.

II.1.1.3. Oficial administración de 2.^a

Es la persona que, con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.2.1. Oficial 1a de servicios generales.

II.2.2. Gobernanta

II.2.3. Cocinero/a gobernante/a

II.2.4. Oficial de 2.a de servicios generales.

II.2.5. Conductor de 1.a

II.2.6. Conductor

II.2.7. Guarda.	II.2.7. Guarda
II.2.8. Ordenança.	II.2.8. Ordenanza
II.2.9. Auxiliar de serveis generals i domèstics.	II.2.9. Auxiliar de servicios generales y domésticos.
II.2.10. Auxiliar de menjador.	II.2.10. Auxiliar de comedor.
II.2.11. Auxiliar de transport.	II.2.11. Auxiliar de transporte.
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals És el tècnic que posseeix i aplica els coneixements de la seu especialitat.	II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales. Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.
II.2.2. Governant/a És el que s'encarrega de coordinar i resoldre les necessitats dels serveis de neteja, llavat o cuina si és el cas.	II.2.2. Gobernanta. Es el que se encarga de coordinar y resolver las necesidades de los servicios de limpieza, lavado o cocina en su caso.
II.2.3. Cuiner/a governant/a És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments.	II.2.3. Cocinero/a gobernante/a. Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals És la persona contractada que actua sota les ordres de l'oficial de 1a i realitza treballs propis de la seu especialitat.	II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales. Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1. ^a y realiza trabajos propios de su especialidad.
II.2.5. Conductor de primera Persona que amb la possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.	II.2.5. Conductor de primera. Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.
II.2.6. Conductor Persona que amb la possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a 1 + 8 places.	II.2.6. Conductor. Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas.
II.2.7. Guarda És la persona encarregada de la custòdia i supervisió de les dependències i dels centres, i de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.	II.2.7. Guarda. Es la persona encargada de la custodia y supervisión de las dependencias y de los centros, y del estado de las instalaciones en los momentos en los que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.
II.2.8. Ordenança És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, recollir i entregar correspondència, atendre el telèfon, supervisar els accessos al centre i les seues dependències, i controlar les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.	II.2.8. Ordenanza. Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, supervisar los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.
II.2.9. Auxiliar servis generals i domèstics És la persona que s'occupa de l'endreç i neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.	II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos. Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.
II.2.10. Auxiliar de menjador És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.	II.2.10. Auxiliar de comedor. Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con este a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.
II.2.11. Auxiliar de transport És el/la professional que s'occupa de pujar i baixar les persones amb discapacitat, les seues borses i cadires de rodes.	II.2.11. Auxiliar de transporte. Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
Controla i atén les persones amb discapacitat, així com l'endreç, hidratació i neteja durant el trajecte.	Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.
Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de passar part immediat de les incidències.	Participa en la confección de horarios e itinerarios y pasa parte inmediato de las incidencias.
B) CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL	
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	
I.1. PERSONAL DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU	
Realitzen les funcions pròpies de la seu especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.	Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.
És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que intervé amb les persones ateses i col·labora amb estos en l'orientació i l'assessorament a les famílies i/o responsables legals d'estos.	Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.
S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:	Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:
I.1.1. Psicòleg/a	I.1.1. Psicólogo/a
I.1.2. Pedagog/a	I.1.2. Pedagogo/a
I.1.3. Psicopedagog/a	I.1.3. Psicopedagogo
I.2. PERSONAL DE GRAU MITJÀ O GRAU. ATENCIÓ DIREC-TA	
Realitzen les funcions pròpies de la seu especialitat d'acord amb els coneixements i les tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.	Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.
S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:	Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:
I.2. PERSONAL DE GRAU MITJÀ O GRAU. ATENCIÓN DIREC-TA	
Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.	Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.
S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:	Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.2.1. Mestre d'educació especial /Professor titular d'educació especial/ Mestre de pedagogia terapèutica

I.2.2. Logopeda

I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge

I.2.4. Fisioterapeuta

I.2.5. DUE

I.2.6. Treballador Social

I.2.1. Mestre d'educació especial. /Professor titular d'educació especial/ Mestre de pedagogia terapèutica

És el professional que, està en possessió del títol de mestre/a especialista en educació especial, o qualsevol altre que li habilite per a esta funció, i té a càrrec seu una unitat, o impartix als alumnes les matèries considerades fonamentals, arreplegades en un programa.

I.2.2. Logopeda

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.4. Fisioterapeuta

És el professional que està en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'apparell locomotor-neurològic. Coordina, assesora, participa i evalua els tractaments fisioterapèutics. Assessora els usuaris dels serveis sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques.

I.2.5. DUE

És el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

I.2.6. Treballador social

És aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seua especialitat.

I.3. PERSONAL QUALIFICAT. Atenció directa

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i social, en la vida diària de l'alumnat per mitjà d'estrategies i procediments més adequats per a mantindre i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

I.3.1. Educador d'educació especial

És qui amb la titulació i especialitat adequada al tipus de centre de treball col·labora amb l'equip tècnic en l'execució dels programes educatius d'hàbits d'autonomia, habilitats socials, activitats rehabilitadores i activitats extraescolars d'oci i temps lliure i qualsevol altra per al normal desenrotllament de l'aula d'acord amb la seua categoria laboral.

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Realitza la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclourán dins d'este grup els llocs de treball següents:

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

II.1.2. Oficial administratiu de 1a

II.1.3. Oficial administració de 2a

II.1.4. Auxiliar administratiu

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

I.2.1. Maestro de Educación Especial /profesor titular de Educación Especial/ maestro de pedagogía terapéutica

I.2.2. Logopeda.

I.2.3. Maestro de audición y lenguaje.

I.2.4. Fisioterapeuta.

I.2.5. DUE.

I.2.6. Trabajador social.

I.2.1. Maestro de Educación Especial / profesor titular de Educación Especial / maestro de pedagogía terapéutica

Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro/a especialista en Educación Especial, o cualquier otro que le habilite para esta función, tiene a su cargo una unidad, o imparte a los alumnos/as las materias consideradas fundamentales, recogidas en un programa.

I.2.2. Logopeda

Es el/la profesional que, con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.3. Maestro de audición y lenguaje

Es el/la profesional que, con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.4. Fisioterapeuta

Es el profesional que estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

I.2.5. DUE

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

I.2.6. Trabajador social

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.3. PERSONAL CUALIFICADO. Atención directa.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria del alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

I.3.1. Educador de Educación Especial.

Es quien con la titulación y especialidad adecuada al tipo de centro de trabajo colabora con el equipo técnico en la ejecución de los programas educativos de hábitos de autonomía, habilidades sociales, actividades rehabilitadoras y actividades extraescolares de ocio y tiempo libre y cualquier otra para el normal desarrollo del aula de acuerdo con su categoría laboral.

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1. Jefe de administración.

II.1.2. Oficial administrativo de 1.^a

II.1.3. Oficial administración de 2.^a

II.1.4. Auxiliar administrativo

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1. Jefe de administración

És el professional, proveït o no de poders, que té a càrrec seu la gestió administrativa. Compta amb una preparació completa en els distints treballs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de totes les instruccions que reba de l'empresa per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.2. Oficial administratiu de 1a

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i serveis.

II.1.3. Oficial d'administració de 2a

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordes d'un superior, executa treballs que requerixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS

Realitza la seu activitat professional en l'àrea corresponent, optimitzant els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclourán dins d'este grup els següents llocs de treball:

II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals

II.2.2. Cuiner/a governant/a

II.2.3. Oficial de 2a de serveis generals

II.2.4. Conductor de 1a

II.2.5. Conductor

II.2.6. Guarda

II.2.7. Ordenança

II.2.8. Auxiliar de serveis generals i domèstics

II.2.9. Auxiliar de menjador

II.2.10. Auxiliar de transport

II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals

És el tècnic que posseeix i aplica els coneixements de la seu especialitat.

II.2.2. Cuiner/a governant/a

És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments

II.2.3. Oficial de 2a de serveis generals

És la persona contractada que actua davall les ordes de l'oficial de 1a i realitza treballs propis de la seu especialitat

II.2.4. Conductor de primera

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places

II.2.5. Conductor

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a 1 + 8 places

II.2.6. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i supervisió de les dependències i dels centres, i de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

II.2.7. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arreplegar i entregar correspondència, atendre al telèfon, supervisar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i comunicar al seu superior immediat les reparacions necessàries.

II.2.8. Auxiliar de serveis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.

II.2.9. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordes de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

II.2.10. Auxiliar de transport

És el/la professional que s'ocupa de pujar i baixar les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación.

II.1.2. Oficial administrativo de 1.^a

Realiza todos los trabajos propios de la administración de los centros y servicios.

II.1.3. Oficial administración de 2.^a

Es la persona que, con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.4. Auxiliar administrativo

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.2.1. Oficial 1.^a de servicios generales.

II.2.2. Cocinero/a gobernante/a.

II.2.3. Oficial 2.^a de servicios generales.

II.2.4. Conductor de 1.^a

II.2.5. Conductor

II.2.6. Guarda.

II.2.7. Ordenanza.

II.2.8. Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

II.2.9. Auxiliar de comedor.

II.2.10. Auxiliar de transporte.

II.2.1. Oficial 1.^a de servicios generales.

Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.

II.2.2. Cocinero/a gobernante/a.

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.3. Oficial 2.^a de servicios generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1.^a y realiza trabajos propios de su especialidad

II.2.4. Conductor de primera.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas

II.2.5. Conductor.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas.

II.2.6. Guarda.

Es la persona encargada de la custodia y supervisión de las dependencias y de los centros, y del estado de las instalaciones en los momentos en los que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

II.2.7. Ordenanza.

Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, supervisar los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

II.2.8. Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.

II.2.9. Auxiliar de comedor.

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con este a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

II.2.10. Auxiliar de transporte.

Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

Controla i atén les persones amb discapacitat, així com la seu neteja, hidratació i neteja durant el trajecte.

Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de comunicar immediat les incidències.

C) CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP I. PERSONAL DIRECTIU

Gestiona processos consistents a organitzar, dirigir i controlar les activitats i accions pròpies del funcionament empresarial.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenrotllament d'altres persones, presa de decisions, comprensió de l'organització, i integració i globalitat.

S'inclouran en este grup els llocs de treball del màxim nivell de gestió estratègica que conformen l'equip director dins de cada empresa.

GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI

Integra, coordina, dirigeix i ordena el treball d'un grup de treballadors o d'una unitat determinada.

Pot tindre a càrrec la direcció del personal i la fase de treball.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenrotllament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclouran en este grup els diferents punts de treball:

II.1. Cap d'administració.

II.2. Cap de producció.

II.3. Adjunt de producció.

II.4. Comandament intermedi.

II.1. Cap d'administració.

És el professional, proveït o no de poders i sota la dependència directa de la direcció, que té a càrrec la gestió administrativa del centre. Té una preparació completa en els distints càrrecs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i de les disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat, i és el màxim responsable de l'execució de les instruccions que reba de l'empresa per a la bona marxa administrativa.

II.2. Cap de producció.

És el professional que, sota la dependència del personal directiu corresponent, és responsable de les fases de treball del centre, i coordina amb recursos humans la contractació i l'elaboració de plans de treball per a la millora de la producció i les fases sectorials.

II.3. Adjunt de producció.

És l'ajudant del cap de producció. Té com a tasca la posada en marxa de les fases de treball.

II.4. Comandament intermedi.

Són els tècnics que estan al capdavant d'un taller o grup de treball, que coordinen, dirigixen i supervisen el seu treball i fan l'avaluació i la disposició de personal per a l'execució dels plans de desenrotllament i la recopilació d'informes necessaris.

Fa també el control presencial dels treballadors.

GRUP III. PERSONAL TITULAT

Fa tasques complexes i d'impacte, desenrotlla programes i aplicacions tècniques de producció, serveis o administració que exigien titulació específica de grau.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de planificació i programació, desenrotllament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclouen en este grup els següents llocs de treball:

III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau.

III. 2. Personal titulat de grau mitjà o grau.

III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau.

Són les persones contractades en funció de la seua titulació de grau superior o postgrau per a exercir labors pròpies de la seua especialitat.

III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau.

Són les persones contractades en funció de la seua titulació de grau mitjà o grau per a exercir labors pròpies de la seua especialitat.

Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.

Participa en la confección de horarios e itinerarios y pasa parte inmediato de las incidencias.

C) CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

GRUPO II. PERSONAL MANDO INTERMEDIO.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de trabajadores o de una unidad determinada.

Puede tener a su cargo la dirección del personal y la fase de trabajo.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones.

Se incluirán dentro de este grupo los diferentes puntos de trabajo:

II.1. Jefe/a de administración.

II.2. Jefe/a de producción.

II.3. Adjunto/a de producción.

II.4. Mando intermedio.

II.1. Jefe/a de administración.

Es el profesional provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos cargos que una administración supone, esta al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para su buena marcha administrativa.

II.2. Jefe/a de producción.

Es el profesional que bajo la dependencia del personal directivo correspondiente, es responsable de las fases de trabajo del centro, coordinando con recursos humanos, la contratación y elaboración de planes de trabajo, para la mejora de la producción y las fases sectoriales.

II.3. Adjunto/a de producción.

Es el ayudante del Jefe de producción teniendo como tarea la puesta en marcha de las fases de trabajo.

II.4. Mando intermedio.

Son aquellos técnicos que están al frente de un taller o grupo de trabajo, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos y realizando asimismo la evaluación y disposición de personal, para la ejecución de los planes de desarrollo y recopilación de informes necesarios.

Realizará también el control presencial de los trabajadores.

GRUPO II. PERSONAL TITULADO.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exigen titulación específica de grado.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones.

Se incluye dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

III.1. Personal titulado de grado superior o postgrado.

III. 2. Personal titulado de grado medio o grado.

III.1. Personal titulado de grado superior o postgrado.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior o postgrado para ejercer labores propias de su especialidad.

III.2. Personal titulado de grado medio o grado.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado medio o grado para ejercer labores propias de su especialidad.

GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ. ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

Du a terme l'activitat professional en l'àrea corresponent.

Segons el subgrup en què es trobe, realitzarà les funcions pròpies del seu ofici en els àmbits de producció, manipulació, administració i serveis propis de l'empresa, amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequat al lloc.

Executa tasques segons instruccions precises i concretes, clarament establertes.

Este grup inclou llocs de treball destinats a ser exercits de manera habitual per persones amb un grau de discapacitat que faça precis suports continuats per a anar aconseguint el nivell de competència requerit.

IV.1 Personal de producció.

En este subgrup s'inclouen els treballadors que desenrotllan tasques productives de fabricació de béns materials o de muntatges.

S'inclouran en este subgrup els següents llocs de treball:

IV.1.1. Tècnic especialista.

IV.1.2. Oficial especialista.

IV.1.3. Auxiliar especialista.

IV.1.4. Auxiliar general.

IV.1.5. Operari.

IV.1.6. Operari amb necessitat de suport.

IV.1.1. Tècnic especialista.

Són els tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones i ajudar el cap de producció o el comandament intermedi en el seu grup.

Este lloc de treball equival a la categoria de tècnic ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.2. Oficial especialista.

Són els tècnics que posseïxen i apliquen quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.3. Auxiliar especialista

Són els professionals que actuen davall les ordes d'un superior i executen amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.4. Auxiliar general.

Són els professionals contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però sense tindre grau de complexitat o especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar general del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.5. Operari.

Fa operacions bàsiques dins d'una unitat productiva en funció del sector d'activitat que exercisa el centre, amb criteris de qualitat, seguretat i respecte al medi ambient, sota la supervisió d'un superior.

A partir del tercer any, a comptar de que va ser contractat com a operari, inclòs el temps que va estar contractat com a operari de 1a, o abans si l'empresa així ho considera, el treballador o treballadora promocionarà quan hi haja vacant a auxiliar general, amb preferència sobre noves contractacions. L'empresa facilitarà la formació necessària per a facilitar esta promoció.

En les empreses de 15 o més treballadors hi haurà com a mínim un auxiliar general per cada 15 treballadors o treballadores.

Este lloc de treball equival a les categories d'operari de 1r i 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.6. Operari amb necessitat de suport.

GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN. ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente.

Según el subgrupo en que se encuentre, realizará las funciones propias de su oficios en los ámbitos de producción, manipulado, administración y servicios propios de la empresa, con un grado de autonomía y responsabilidad, adecuado al puesto.

Ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual, por personas con un grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencia requerido.

IV.1. Personal de producción.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollen tareas productivas de fabricación de bienes materiales o de montajes.

Se incluirán dentro de este subgrupo los siguientes puestos de trabajo:

IV.1.1. Técnico especialista.

IV.1.2. Oficial/a especialista.

IV.1.3. Auxiliar especialista.

IV.1.4. Auxiliar general.

IV.1.5. Operario/a.

IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo.

IV.1.1. Técnico especialista.

Son aquellos técnicos que desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas, así como ayudar al jefe de producción o mando intermedio en su grupo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de técnico ayudante del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.1.2. Oficial/a especialista.

Son aquellos técnicos que poseen y aplican cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de oficial de 1.^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.1.3. Auxiliar especialista.

Son aquellos profesionales que actúan bajo las órdenes de un superior y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de oficial de 2.^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.1.4. Auxiliar general.

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de auxiliar general del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.1.5. Operario/a.

Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva en función del sector de actividad que desarrolle el centro, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, bajo la supervisión de un superior.

A partir del tercer año, a contar desde que fue contratado como operario, incluido el tiempo que estuvo contratado como operario de 1.^a, o antes si la empresa así lo considera, el trabajador o trabajadora promocionara, cuando exista vacante, a auxiliar general, con preferencia sobre nuevas contrataciones. La empresa facilitará la formación necesaria para facilitar esta promoción.

En las empresas de 15 o más trabajadores, habrá como mínimo un auxiliar general por cada 15 trabajadores o trabajadoras.

Este puesto de trabajo equivale a las categorías de operario de 1.^º y 2.^ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo.

Té la mateixa competència prevista per a l'operari, però necessita suports de manera habitual per a poder fer la tasca assignada amb qualitat, seguretat i respecte al medi ambient.

Este lloc de treball només serà ocupat per treballadors amb discapacitat amb especials dificultats per a la seua inserció laboral. L'ascens a operari serà després de 3 anys, en este lloc de treball, a partir de la data inicial del primer contracte.

Este lloc de treball equival a la categoria de peó del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2 Personal d'administració.

En este subgrup s'inclouen els treballs administratius o de gestió dins de l'activitat pròpia del centre.

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a.

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a.

IV.2.3. Auxiliar administratiu

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a.

Actua amb iniciativa i responsabilitat, a les ordres d'un cap o tècnic, i fa treballs que requerixen càlculs, estudi, preparació i condicions adequades com ara càlculs d'estadística, transcripció de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlcul de nòmines de salari, sous o operacions anàlogues.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial administratiu de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a.

Són els professionals que amb iniciativa i responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior, executen treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. I qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial administratiu de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana

Als tres anys d'activitat continuada puja al lloc d'oficial de primera.

IV.2.3. Auxiliar administratiu.

Són els professionals que es dediquen a operacions elementals de caràcter administratiu i que no necessiten iniciativa professional.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar administratiu del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3 Personal de serveis generals/manipulats.

En este subgrup s'inclouen els treballadors que duen a terme prestació de serveis a tercers, manipulació de materials o productes alimentaris.

S'inclouen en este subgrup els següents llocs de treball:

IV.3.1. Tècnic ajudant.

IV.3.2. Oficial de 1a.

IV.3.3. Oficial 2n.

IV.3.4. Conductor.

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals.

IV.3.6. Operari de 1a.

IV.3.7. Operari de 2a.

IV.3.8. Operari amb necessitat de suport.

IV.3.1. Tècnic ajudant.

Són els tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, i poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones i ajudar el cap de producció o comandament intermedi en el seu grup.

Este lloc de treball equival a la categoria de tècnic ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.2. Oficial de 1a.

Tiene la misma competencia prevista para el operario/a, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Este puesto de trabajo solo será ocupado por trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. El ascenso a Operario será después de 3 años, en este puesto de trabajo, a partir de la fecha inicial del primer contrato.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de peón del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.2. Personal de administración.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajos administrativos o de gestión, dentro de la actividad propia del centro.

IV.2.1. Oficial administrativo de 1.^a.

IV.2.2. Oficial administrativo de 2.^a.

IV.2.3. Auxiliar administrativo/a.

IV.2.1. Oficial administrativo de 1.^a.

Actúa con iniciativa y responsabilidad, a las ordenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nominas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de oficial de administrativo de 1^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.2.2. Oficial administrativo de 2.^a.

Son aquellos profesionales que con iniciativa y responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior, ejecutan trabajos de carácter auxiliar secundario que solo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. Y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de Administrativo de 2.^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

A los tres años de actividad continuada, asciende al puesto de oficial/a de primera.

IV.2.3. Auxiliar administrativo/a.

Son aquellos profesionales que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar Administrativo del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3. Personal de servicios generales/manipulados.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollan prestación de servicios a terceros, manipulados de materiales o productos alimenticios.

Se incluyen en este subgrupo los siguientes puestos de trabajo:

IV.3.1. Técnico ayudante.

IV.3.2. Oficial de 1.^a.

IV.3.3. Oficial 2.^o

IV.3.4. Conductor.

IV.3.5. Auxiliar de servicios generales.

IV.3.6. Operario de 1.^a

IV.3.7. Operario de 2.^a

IV.3.8. Operario con necesidad de apoyo.

IV.3.1. Técnico ayudante.

Son aquellos técnicos que desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas, así como ayudar al jefe de producción o mando intermedio en su grupo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de técnico ayudante del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3.2. Oficial de 1.^a

Controla la posada en marxa a partir d'un projecte d'execució, planifica i gestiona la manipulació i control de qualitat dels elements propis de les tasques a desenrotllar.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.3. Oficial 2n.

Estarà davall les instruccions i directrius de l'oficial de 1a, ajudant-lo, gestionant i si fóra necessari manipulant els elements propis de l'activitat. Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.4. Conductor.

Fa transport de mercaderies i/o persones en vehicles de més de 8 places de manera segura, responsable i econòmica, seguint les instruccions rebudes i programes de servei, i aplicant el reglament i la normativa vigent en matèria de transport de viatgers/mercaderies, salut i seguretat viària.

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals.

Són els professionals que són contractats per a dur a terme funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però sense grau de complexitat o especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar general del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.6. Operari de 1a.

Són els treballadors que fan funcions pròpies d'un ofici o tasca d'una certa pràctica o especialitat. Estarà sota la supervisió de un encarregat.

Controla la puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, planifica y gestiona, la manipulación y control de calidad de los elementos propios de las tareas a desarrollar.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de oficial de 1.^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3.3. Oficial 2º

Estará bajo las instrucciones y directrices del oficial de 1.^a, apoyándolo en su labor, gestionando y si fuera necesario manipulando los elementos propios de la actividad. Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 2.^a del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3.4. Conductor.

Realiza transporte de mercancías y/o personas en vehículos de más de 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando el reglamento y normativa vigente en materia de transporte de viajeros/mercancías, salud y seguridad vial.

IV.3.5. Auxiliar de servicios generales.

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de auxiliar general del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3.6. Operario de 1.^a

Son aquellos trabajadores, que realizan funciones propias de un oficio o tarea de cierta práctica o especialidad. Estará bajo la supervisión de un encargado.

ANNEX II

TAULES SALARIALS 2012

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activ. d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primera	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85

C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2a de servis general (cuiner)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar servis general i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
A.2. Titulat grau superior d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o professor d'audició i llenguatge d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.092,80	37,56
B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de servis general	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2a de servis general (cuiner)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar servis general i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

RETARDS 2009, 2010 i 2011: en els col·legis d'Educació Especial, els triennis i els complements salarials per càrrec dels anys 2009, 2010 i 2011 queden actualitzats en les quantitats següents:

	Trienni 2009	Trienni 2010	Trienni 2011
Prof. titular	37,45	37,56	37,56

Complements per càrrec:

	2009	2010	2011
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	345,10	346,14	346,14
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	223,45	224,12	224,12

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2012
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
GRUP 1		
Tècnic superior	1.707,21	53,74
GRUP 2		
Tècnic mitjà	1.284,67	38,69
Cap de producció	1.290,89	41,48
Cap d'administració	1.311,31	43,00
GRUP 3		
Comandament intermedi	1.200,09	37,91
Tècnic ajudant	1.029,72	32,95
Oficial de 1a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1a	904,65	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUP 5		
Operari de 1a	683,67	20,60
Operari de 2a	669,48	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

GRUP	Plus 2012
Grup 1	
Tècnic superior	44,84
Grup 2	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
Grup 3	
Comandament intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de 1a	29,67
Oficial adm. de 1a	29,67
Grup 4	
Oficial de 2a	29,67
Oficial adm. de 2a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
Grup 5	

Operari de 1a	11,59
Operari de 2a	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupac.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primera	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm. de 2a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2a de serveis generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2012
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TAULES SALARIALS 2013

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitat d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primera	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'Integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2a de serveis generals (cuiner)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serveis generals i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
A.2. Titulat grau superior d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. d'audició i llenguatge d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.092,80	37,56
B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18

D.5. Oficial de 2a de serveis generals (cuiner)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serveis generals i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2013
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
GRUP 1		
Tècnic superior	1.707,21	53,74
GRUP 2		
Tècnic mitjà	1.284,67	38,69
Cap de producció	1.290,89	41,48
Cap d'administració	1.311,31	43,00
GRUP 3		
Comandament intermedi	1.200,09	37,91
Tècnic ajudant	1.029,72	32,95
Oficial de 1a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1a	904,65	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUP 5		
Operari de 1a	687,77	20,60
Operari de 2a	673,50	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

<i>GRUP</i>	<i>Plus 2013</i>
Grup 1	
Tècnic superior	44,84
Grup 2	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
Grup 3	
Comandament intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de 1a	29,67
Oficial adm. de 1a	29,67
Grup 4	
Oficial de 2a	29,67
Oficial adm. de 2a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
Grup 5	
Operari de 1a	11,59
Operari de 2a	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

<i>CATEGORIA</i>	<i>Salari 2013</i>	<i>Trienni 2013</i>
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primera	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm. de 2a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2a de serv. generals (cuiner)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60

E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2013
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TAULES SALARIALS 2014

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	Salari 2014	Trienni 2014	Plus festivitat
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagog	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagog	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Metge	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Mestre d'audició i llenguatge	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Treballador social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomat universitari d'infermeria	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primera	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Professor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/Monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intèrpret de llengua de signes	1.410,36	31,79	29,10

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS				
II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ				
II.1.0. PERSONAL DIRECTIU				
II.1.0.1. Gerent		2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ				
II.1.1.1. Cap d'administració		1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a		1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administratiu de 2a		1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administratiu		1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS				
II.2.1. Oficial 1a de servis general		1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Governanta		1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cuiner governant		1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2a de servis general		1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera		1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor		1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda		1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenança		1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar servis general i domèstics		1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador		1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport		1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	2014
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

	Salari 2014	Trienni 2014	Plus festivitat
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	2.171,70	55,51	43,98
I.1.2. Pedagog	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagog	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Mestre d'Educació Especial, professor titular d'Educació Especial	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomat universitari d'infermeria	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Treballador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Educador d'Educació Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de servis general	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cuiner governant	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2a de servis general	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93

II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenança	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar servis general domèstics	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	<i>2014</i>
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

	<i>Salari 2014</i>	<i>Trienni 2014</i>	<i>Festiv. 2014</i>
GRUP I. PERSONAL DIRECTIU			
GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI			
II.1. Cap d'administració	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Cap de producció	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunt de producció	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Comandament intermedi	1.218,09	37,91	29,67
GRUP III. PERSONAL TITULAT			
III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	1.330,00	38,69	33,90
GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ, ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS			
SUBGRUP IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓ			
IV.1.1. Tècnic especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operari	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operari amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,66
SUBGRUP IV.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
IV.2.1. Oficial de 1a administració	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2a administració	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administratiu	853,84	25,30	29,85
SUBGRUP IV.3. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS / MANIPULATS			
IV.3.1. Tècnic ajudant	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1a	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2a	894,07	28,44	29,85
IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de serveis generals	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operari de 1a	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operari de 2a	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operari amb necessitat de suport	S.M.I.	19,06	11,66

TAULA DE PROGRAMES

	<i>Salari 2014</i>	<i>Trienni 2014</i>	<i>Plus Festivitat</i>
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagog	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagog	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Metge	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Mestre d'audició i llenguatge	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Treballador social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomat universitari d'infermeria	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primera	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Professor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/Monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Intèrpret de signes	1.321,26	32,43	29,10
Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Governanta	1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cuiner governant	1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals	1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor	1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda	968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenança	968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics	968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador	968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport	968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	<i>2014</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2012

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

CATEGORÍA	Salario 2012	Trienio 2012
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado grado superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado grado medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupac.	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de integración laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2. ^a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

CATEGORÍA	Salario 2012	Trienio 2012
A.2. Titulado grado superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado grado medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. de audición y lenguaje de educación especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,56
B.19. Jefe de administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	33,14

D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

ATRASOS 2009, 2010 y 2011: en los colegios de Educación Especial, los trienios y los complementos salariales por cargo de los años 2009, 2010 y 2011, quedan actualizados en las siguientes cantidades:

	Trienio 2009	Trienio 2010	Trienio 2011
Prof. titular	37,45	37,56	37,56

Complementos por cargo:

	2009	2010	2011
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	345,10	346,14	346,14
Jefe de estudios de centro de Educación Especial concertado o conveniado	223,45	224,12	224,12

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2012
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Director de centro de Bienestar Social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CATEGORÍA	Salario 2012	Trienio 2012
GRUPO 1		
Técnico superior	1.707,21	53,74
GRUPO 2		
Técnico medio	1.284,67	38,69
Jefe de producción	1.290,89	41,48
Jefe de administración	1.311,31	43,00
GRUPO 3		
Mando intermedio	1.200,09	37,91
Técnico ayudante	1.029,72	32,95
Oficial de 1. ^a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1. ^a	904,65	31,44

GRUPO 4		
Oficial de 2. ^a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2. ^a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1. ^a	683,67	20,60
Operario de 2. ^a	669,48	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

<i>GRUPO</i>	<i>Plus 2012</i>
Grupo 1	
Técnico superior	44,84
Grupo 2	
Técnico medio	33,90
Jefe de administración	33,90
Jefe de producción	33,90
Grupo 3	
Mando intermedio	29,67
Técnico ayudante	29,67
Oficial de 1. ^a	29,67
Oficial adm. de 1. ^a	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2. ^a	29,67
Oficial adm. de 2. ^a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1. ^a	11,59
Operario de 2. ^a	11,59
Peón	11,59

TABLA DE PROGRAMAS

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2012</i>	<i>Trienio 2012</i>
A.1. Titulado grado superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado grado medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupac.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de integración laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.308,26	31,85

C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1. ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm.. de 2. ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2012
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TABLAS SALARIALES 2013

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado grado superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado grado medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupac.	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de integración laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm.. de 1. ^a	1.240,45	29,05

C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador / Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2. ^a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
A.2. Titulado grado superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado grado medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. de audición y lenguaje de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,56
B.19. Jefe de administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2013
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Director de centro de Bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
GRUPO 1		
Técnico superior	1.707,21	53,74
GRUPO 2		
Técnico medio	1.284,67	38,69
Jefe de producción	1.290,89	41,48
Jefe de administración	1.311,31	43,00
GRUPO 3		
Mando intermedio	1.200,09	37,91
Técnico ayudante	1.029,72	32,95
Oficial de 1. ^a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1. ^a	904,65	31,44
GRUPO 4		
Oficial de 2. ^a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2. ^a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1. ^a	687,77	20,60
Operario de 2. ^a	673,50	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2013
Grupo 1	
Técnico superior	44,84
Grupo 2	
Técnico medio	33,90
Jefe de administración	33,90
Jefe de producción	33,90
Grupo 3	
Mando intermedio	29,67
Técnico ayudante	29,67
Oficial de 1. ^a	29,67
Oficial adm. de 1. ^a	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2. ^a	29,67
Oficial Adm. de 2. ^a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1. ^a	11,59
Operario de 2. ^a	11,59
Peón	11,59

TABLA DE PROGRAMAS

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
A.1. Titulado grado superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado grado medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de integración laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1. ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm.. de 2. ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2013
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TABLAS SALARIALES 2014

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

<i>GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA</i>	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Plus festividad</i>
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Médico/a	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Trabajador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Técnico en integración social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intérprete de lengua de signos	1.410,36	31,79	29,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO			
II.1.0.1. Gerente	2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1.1. Jefe de administración	1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Gobernanta	1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor	1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda	1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenanza	1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2014
Director de centro de Bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Plus festividad</i>
GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Maestro de Educación Especial, profesor titular de Educación Especial.	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Maestro de audición y lenguaje	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Trabajador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Educador de Educación Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cocinero/a gobernante/a.	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93
II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenanza	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar servicios generales domésticos	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2014
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Festiv. 2014</i>
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO			
GRUPO II. PERSONAL MANDO INTERMEDIO			
II.1. Jefe/a de administración	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Jefe/a de producción	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunto/a de producción	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Mando intermedio	1.218,09	37,91	29,67

GRUPO III. PERSONAL TITULADO			
III.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulado de grado medio o grado	1.330,00	38,69	33,90
GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
SUBGRUPO IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
IV.1.1. Técnico especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista.	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operario/a	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,66
SUBGRUPO IV.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
IV.2.1. Oficial de 1. ^a administración	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2. ^a administración	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administrativo/a	853,84	25,30	29,85
SUBGRUPO IV.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES / MANIPULADOS			
IV.3.1. Técnico ayudante	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1. ^a	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2. ^a	894,07	28,44	29,85
IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de servicios generales	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operario de 1. ^a	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operario de 2. ^a	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operario/a con necesidad de apoyo	S.M.I.	19,06	11,66

TABLA DE PROGRAMAS

	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Plus festividad</i>
GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Médico/a	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Trabajador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencies, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Técnico en integración social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Interprete de signos	1.321,26	32,43	29,10

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS				
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN				
II.1.1. Jefe de administración		1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a		1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a		1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo		1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales		1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Gobernanta		1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a		1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales		1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera		1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor		1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda		968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenanza		968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos		968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor		968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte		968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	<i>2014</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana (codi: 80000555012002). [2014/10127]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, estant integrada la comissió, de part empresarial, per representants de FEDACOVA, i, de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refundido de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 d'octubre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

ÍNDEX

- Article 1. Finalitat
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Vigència
- Article 5. Condicions econòmiques i de treball
- Article 6. Salari base
- Article 7. Increments salarials i revisió
- Article 8. Plus de conveni
- Article 9. Exclusions de la prima a la venda
- Article 10. Dietes
- Article 11. Antiguitat consolidada
- Article 12. Treball nocturn
- Article 13. Prima a la venda
- Article 14. Vacacions
- Article 15. Festius
- Article 16. Hores extres
- Article 17. Gratificacions extraordinàries
- Article 18. Situació d'IT
- Article 19. Jornada
- Article 20. Jornades excepcionals
- Article 21. Treball en règim de quart torn
- Article 22. Permisos, llicències i excedències
- Article 23. Uniformitat
- Article 24. Organització del treball
- Article 25. Clasificació professional
- Article 26. Mobilitat funcional
- Article 27. Funcions nivell superior
- Article 28. Vacants
- Article 29. Registre de conveni
- Article 30. Règim disciplinari

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana (código: 80000555012002). [2014/10127]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y, de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de octubre de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

ÍNDICE

- Artículo 1. Finalidad
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Vigencia
- Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo
- Artículo 6. Salario base
- Artículo 7. Incrementos salariales y revisión
- Artículo 8. Plus de convenio
- Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta
- Artículo 10. Dietas
- Artículo 11. Antigüedad consolidada
- Artículo 12. Trabajo nocturno
- Artículo 13. Prima a la venta
- Artículo 14. Vacaciones
- Artículo 15. Festivos
- Artículo 16. Horas extras
- Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 18. Situación de IT
- Artículo 19. Jornada
- Artículo 20. Jornadas excepcionales
- Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno
- Artículo 22. Permisos, licencias y excedencias
- Artículo 23. Uniformidad
- Artículo 24. Organización del trabajo
- Artículo 25. Clasificación profesional
- Artículo 26. Movilidad funcional
- Artículo 27. Funciones nivel superior
- Artículo 28. Vacantes
- Artículo 29. Registro de convenio
- Artículo 30. Régimen disciplinario

Article 31. Jubilació
Article 32. Pèrdua del permís de conduir
Article 33. Seguretat i salut en el treball
Article 34. Comissió paritària
Article 35. Òrgans de representació sindical
Article 36. Seccions sindicals d'empresa
Article 37. Excedència per càrrec sindical
Article 38. Participació en les negociacions de convenis col·lectius
Article 39. Autorització cobrament quota sindical
Article 40. Cursos formació sindicats
Article 41. Formació professional
Article 42. Condicions més beneficioses
Article 43. Remissió a normativa general
Article 44. Sancions a les empreses
Article 45. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 46. Igualtat
Article 47. Assetjament laboral, moral o sexual
Disposició transitòria primera
Disposició transitòria segona
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona.
Disposició final

TEXT DEL CONVENI

Article 1. Finalitat

De conformitat amb el que estableix el títol III de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors/es, es formalitza el present conveni col·lectiu de treball, la finalitat del qual és regular les condicions de treball del personal que preste els seus serveis en les empreses del sector de begudes refrescantes que es corresponen amb el número CNAE 1598, i els respectius subgrups 15981 i 15982.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni col·lectiu és de compliment obligatori tant per a les empreses com per als treballadors/es al seu servei de la Comunitat Valenciana que es regien per l'ordenança laboral de begudes refrescantes de maig de 1977.

Article 3. Àmbit personal

Les normes d'este conveni afectaran tot el personal que realitze treball per compte d'altri en les empreses indicades en l'article anterior i que estiga subjecte a la relació laboral, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c), i article 2, número 1, apartat a), de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Vigència

El present conveni tindrà una duració des de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2015, i mantindrà la vigència de tot el seu articulat fins a la firma del següent conveni col·lectiu. Es considerarà prorrogat tacitament d'any en any si qualsevol de les parts no efectua l'oportuna denúncia seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos al seu venciment. Este conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. No obstant això, les treballadores i treballadors que, a la firma del present conveni per les parts, hagueren causat baixa per qualsevol motiu i hagueren preavisat en el termini establert legalment, tindran dret a les diferències de conveni des de l'1 de gener de 2014 fins a la data del seu cessament.

Article 5. Condicions econòmiques i de treball

S'establixen en este conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Com a contraprestació a estos, el personal afectat té com a deures bàsics laborals els indicats en l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors i, en especial, estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, la cura, la neteja i la conservació de les instal·lacions, màquines, ferramentes, vehicles, etcétera.

Artículo 31. Jubilación
Artículo 32. Pérdida del carné de conducir
Artículo 33. Seguridad y salud en el trabajo
Artículo 34. Comisión paritaria
Artículo 35. Órganos de representación sindical
Artículo 36. Secciones sindicales de empresa
Artículo 37. Excedencia por cargo sindical
Artículo 38. Participación en las negociaciones de convenios colectivos
Artículo 39. Autorización cobro cuota sindical
Artículo 40. Cursos formación sindicatos
Artículo 41. Formación profesional
Artículo 42. Condiciones más beneficiosas
Artículo 43. Remisión a normativa general
Artículo 44. Sanciones a las empresas
Artículo 45. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 46. Igualdad
Artículo 47. Acoso laboral, moral o sexual
Disposición transitoria primera
Disposición transitoria segunda
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda.
Disposición final

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores/as, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en las empresas del sector de bebidas refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1598, y los respectivos subgrupos 15981 y 15982.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para los trabajadores/as a su servicio de la Comunidad Valenciana que se regían por la ordenanza laboral de bebidas refrescantes de mayo de 1977.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todo el personal que realice trabajo por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetos a la relación laboral, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c), y artículo 2, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, manteniendo su vigencia de todo su articulado hasta la firma del siguiente convenio colectivo. Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento. Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que, a la firma del presente convenio por las partes, hubieran causado baja por cualquier motivo y hubiera preaviso en el plazo establecido legalmente, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2014 hasta la fecha de su cese.

Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, el personal afectado tiene como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etcétera.

Article 6. Salari base

El personal la retribució del qual estiguera estipulada per treball a temps per la seu empresa, percebrà, a raó de la seu jornada completa de treball, el salari base que s'establix per a cada grup professional en l'annex I del present conveni.

Article 7. Increments salarials i revisió

S'establix un increment salarial per als respectius anys, segons es detalla a continuació:

Per a l'any 2014, increment de l'1 per cent sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2013, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de l'any 2014. Estos salari serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2015, s'establix un increment de l'1 per cent sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2014.

Finalitzats cadascun dels dos anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general espanyol del mes de desembre de cadascun dels dos anys fóra superior a la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular-ne l'exèss. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 per cent al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'exèss citat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excluent, en ambdós, els carburants i combustibles.

La clàusula de revisió anterior únicament operarà en cas que el diferencial resultant de l'aplicació d'esta siga superior a l'1 per cent.

Article 8. Plus de conveni

S'acorda unificar el salari base i el plus conveni que figuraven en el conveni vigent a 31 de desembre de 2004, en un únic concepte que es denominarà salari base, a excepció d'aquells que tinguen pendents de consolidació trams d'antiguitat.

Article 9. Exclusions de la prima a la venda

El personal de la secció de vendes que efectua el seu treball en la jornada laboral reglamentària, percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció, sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes realitze el seu treball a preu fet haurà d'establir-se un mínim de visites i activitats, de comú acord; en cas de desacord, qui estiga disconforme recorrerà al comité d'empresa o delegats de personal, perquè, junt amb la direcció de l'empresa, resolguen allò que corresponga. Si tampoc s'obtinguera un acord, el cas passarà a la comissió paritària d'este conveni, que, sentides les parts, decidirà el que estime convenient, sense perjuí de les accions que procedisquen davant de l'organisme competent.

Article 10. Dietes

Per a tot el personal de les empreses de l'àmbit del conveni es fixa, a continuació, l'import de les dietes corresponents:

Si existix possibilitat de tornada a la seu residència en el dia, es percebrà la mitja dieta en la quantia de 15,99 euros. Quan el treballador/a, per necessitats del servei i ordes de l'empresa, haja de pernoctar fora del seu domicili percebrà la dieta completa, en la quantia de 42,10 euros.

Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el seu comité o delegats de personal, podrán substituir l'abonament als seus treballadors/es de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, satisfent-los els gastos de manutenció i allotjament que els haguera ocasionat, així com els de desplaçament quan existísca desplaçament amb vehicle propi, sempre per mitjà de la justificació pertinent.

En cas que algú estimara discriminatòria l'actitud de l'empresa, respecte a pernoctar fora del seu domicili per no correspondre al treball habitualment encomanat, podrà recórrer al comité d'empresa o delegats de personal, que consideraran les raons d'ambdós parts i tractaran d'arribar a un acord; en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, a l'efecte de qualsevol recurs posterior.

Artículo 6. Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá, a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos salariales y revisión

Se establece un incremento salarial para los respectivos años, según se detalla a continuación:

Para el año 2014, incremento del 1 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2013, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2014. Dichos salarios servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Para el año 2015, se establece un incremento del 1 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2014.

Finalizados cada uno de los dos años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general español del mes de diciembre de cada uno de los dos años fuera superior a la tasa de variación anual del índice de precios al consumo armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 por ciento al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

La anterior cláusula de revisión únicamente operará en el caso de que el diferencial resultante de la aplicación de la misma sea superior al 1 por ciento.

Artículo 8. Plus de convenio

Se acuerda unificar el salario base y el plus convenio que figuraban en el convenio vigente a 31 de diciembre de 2004, en un único concepto que se denominará salario base, a excepción de aquellos que tengan pendientes de consolidación tramos de antigüedad.

Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo, en caso de desacuerdo, quien esté disconforme recurrirá al comité de empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la comisión paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

Artículo 10. Dietas

Para todo el personal de las empresas del ámbito del convenio se fija a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 15,99 euros Cuando el trabajador/a deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio percibirá la dieta completa, en la cuantía de 42,10 euros.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores/as de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando exista desplazamiento con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que alguien estimara discriminatorias la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir al comité de empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y, en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier posterior recurso.

L'import de les dietes, indicades anteriorment, experimentarà la revisió, si és el cas, descrita en l'article 7.

Article 11. Antiguitat consolidada

El concepte d'antiguitat va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé hauran de respectar-se els drets adquirits pels treballadors/es fixos establint-se la fórmula següent:

Al personal que tinga adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceba per este concepte retribucions, se li situarà l'import percebut fins a la data, en virtut dels biennis o triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a este efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada; sense que puga, d'ara en avanç, incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps, ni la retribució establecida per este concepte en el conveni, excepció feta d'aquells que tinguen un tram en adquisició, als que, vençut este, se'ls incrementarà d'acord amb el que establix el conveni anterior i sense que d'ara en avanç puga incrementar-se's el concepte d'acord amb la referida fórmula.

La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris es veurà anualment incrementada en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

El personal incorporat a les empreses a partir de l'1 de gener de 2005 no tindrà dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni, per tant, acumularan biennis ni triennis ni cap altra fórmula per este concepte.

Article 12. Treball nocturn

Tindrà la consideració de treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, i tindrà una remuneració especial consistent en un 25 per cent d'increment sobre el salari base. Si el treball nocturn realitzat no sobrepassara les quatre hores, s'abonaria proporcionalment l'increment sobre les hores treballades de forma efectiva, i si sobrepassara les quatre hores, s'abonaria tota la jornada com a nocturna.

Article 13. Prima a la venda

El personal de la secció de vendes treballarà a preu fet i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en este conveni.

La designació del mínim de visites a clients i activitats a desenvolupar en cada ruta o zona de qualsevol classe, s'establirà de comú acord amb l'empresa i, en cas de discrepàncies, es tractarà amb el comité o delegats de personal; si persistix el desacord, es passarà l'assumpte a la comissió paritària d'este conveni, que, sentides les parts, decidirà per majoria simple el que estime convenient, i això sense perjudicar de les accions que siguen procedents davant dels organismes pertinents.

Es fixa en 0,1537 euros la prima mínima per a la secció de vendes que realitza el seu treball a preu fet (per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menor capacitat, o de 6 sifons) durant la vigència d'este conveni, i que sí experimentarà revisió segons l'article 7. Si l'empresa, per conveniència comercial, usara un tipus de caixa de distinta cabuda a l'assenyalada, la prima a la venda seria proporcional a allò que s'ha indicat, tenint en compte la capacitat en botellas de les seues caixes, volum i pes. Esta prima s'entén aplicable no sols als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïsca (com cervesa, aigua mineral, etc.). Així mateix, s'abonarà esta prima respecte a les caixes de degustació que s'obsequien durant les promocions de venda.

La prima a la venda que s'indica en el primer paràgraf de l'article anterior, s'abonarà a l'equip de vendes que viatge en cada vehicle i que estiga constituït per una o dos persones.

En cas que la venda la realitzaren dos persones, la proporció del repartiment d'esta prima s'efectuarà entre l'empresa i el comité o delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la forma peculiar en què es desenvolupa esta activitat i l'esforç i responsabilitat de cadascun dels treballadors/es que intervenen en la tasca.

Quan la labor efectuada siga l'entrega directa de la mercaderia a depòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa,

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, sufrirá la revisión, en su caso, descrita en el artículo 7.

Artículo 11. Antigüedad consolidada

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores/as fijos estableciéndose la siguiente fórmula:

Al personal que tenga adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciba por este concepto retribuciones, se le situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos que tengan un tramo en adquisición, a los que vencido este se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementárseles dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

El personal incorporado a las empresas a partir de 1 de enero de 2005 no tendrá derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Artículo 12. Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, teniendo una remuneración especial consistente en un 25 por ciento de incremento sobre el salario base. Si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las cuatro horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las cuatro horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 13. Prima a la venta

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo con la empresa, y en caso de discrepancias se tratará con el comité o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la comisión paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Se fija en 0,1537 euros la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio, y que sí sufrirá revisión según el artículo 7. Si la empresa, por conveniencia comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrica la empresa, sino también a los que distribuya, como cerveza, agua mineral, etcétera. Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas que viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.

En caso de que la venta la realizaran dos personas, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de los trabajadores/as que intervienen en la tarea.

Cuando la labor efectuada sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa,

s'abonarà una prima a la venda per caixa en la quantia de 0,0783 euros, amb revisió durant la vigència d'este conveni, segons l'article 7.

En cas de força major no imputable al personal o en missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que realitze la seu activitat a preu fet, percebrà el salari base de la secció de producció atribuït al seu grup professional personal, sempre que romanga en esta situació durant un període superior a quatre hores i preste els seus serveis efectius en l'empresa, abonant-li's des que inicie la seu jornada laboral habitual.

La prima a la venda no es computarà per a determinar, sobre la mateixa, les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacacions i la gratificació especial de vacacions, ni cap altre concepte salarial en el més ampli sentit.

Esta prima se satisfarà als interessats dins dels primers cinc dies laborals del mes següent al que es tracte, i sempre que a la part administrativa no li sorgisquen imponderables que justifiquen el seu ajornament.

Article 14. Vacacions

El període de vacacions anuals per al personal d'estes empreses s'establix en 30 dies naturals o 22 laborables per a aquelles empreses que fraccionen les vacacions, més un únic dia per a aquells torns en què s'inclouen un o més dies festius que no siguen dissabtes o diumenges. Si, per qualsevol circumstància, el període de gaudi coincidira amb una IT per part o lactància, o amb suspensió de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, se suspendria i els dies pendents es disfrutarán a la conclusió de la IT o suspensió. Si la IT és per altres contingències, es disfrutarán a la conclusió d'esta, sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos des de la finalització de l'any natural.

Es calcularà sobre el salari base i complement d'antiguitat consolidada que corresponga, el qual, per al personal de vendes a preu fet o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció estableit en l'anex I d'este conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de 18 dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga, al començar el gaudi de les seues vacacions o la part proporcional en cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporer o de campanya, percebrà la part proporcional de la gratificació de vacacions que, per este motiu, està estableida per al personal.

Els verifiquaran per departaments o seccions o llocs de treball, de tal forma que en estos 12 mesos puguen disfrutar cada mes, la part proporcional de treballadors, les vacacions i que s'efectuaran de forma rotatòria en anys successius.

Article 15. Festius

Els dies festius nacionals seran els que determine el calendari laboral oficial, seran 12 festius. Les festes locals a disfrutar pel personal de l'empresa, seran les que es determinen on radique l'empresa, i seran dos festius.

Article 16. Hores extras

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient anar a una reducció de les hores extraordinàries habituals i, en virtut d'açò, s'establix el següent:

1. Es podràn efectuar, sense cap discriminació personal, hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2. Es realitzaran les hores extraordinàries que siguin necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3. La direcció de cada empresa informarà mensualment, referit al mes anterior, el comité d'empresa o delegats de personal o delegats de secció sindical on existisca, de les hores extraordinàries efectuades, amb especificació de les causes. Les hores extraordinàries s'abonaran amb un recàrrec del 75 per cent corresponent a cada hora.

S'adjunta a este conveni l'anex II, referit al barem d'hores extraordinàries que regirà durant tota la vigència d'este conveni, amb la revisió que s'indica en l'article 7.

se abonarà una prima a la venta per caja en la cuantia de 0,0783 euros con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 7.

En el caso de fuerza mayor no imputable al personal o en misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos en la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados dentro de los cinco días laborales primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.

Artículo 14. Vacaciones

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en 30 días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos. Si por cualquier circunstancia, el período de disfrute coincidiera con una IT por parto o lactancia o con suspensión del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se suspendería y los días pendientes se disfrutarán a la conclusión de la IT o suspensión. Si la IT es por otras contingencias, se disfrutarán a la conclusión de esta siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año natural.

Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 18 días de salario base, más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos 12 meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectuarán de forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 15. Festivos

Los días festivos nacionales serán los que determine el calendario laboral oficial, serán 12 festivos. Las fiestas locales a disfrutar por el personal de la empresa serán las que se determinen donde radique la empresa, y serán dos festivos.

Artículo 16. Horas extras

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales y, en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar, sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.

3. La dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al comité de empresa o delegados de personal o delegados de sección sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por ciento correspondiente a cada hora.

S'adjunta a este convenio el anexo II, referido al baremo de horas extraordinarias que regirá durante toda la vigencia de este convenio, con la revisión que se indica en su artículo 7.

Article 17. Gratificacions extraordinàries

Anualment, el personal tindrà dos gratificacions extraordinàries que s'abonaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, en la quantia de 30 dies de salari base més antiguitat consolidada segons corresponga.

El personal que ingressa o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya, percebrà les gratificacions especials en proporció al temps treballat de forma efectiva.

Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses abonaran a tot el personal una gratificació equivalent a 30 dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga. Les parts recomanen que s'abone d'una sola vegada el 15 de març, i que corresponderà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfer esta paga en la forma indicada anteriorment, d'acord amb el comité o delegats de personal, i previ els informes corresponents, podran abonar l'esmentada paga en dos mitats, una el 15 de març, i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

Article 18. Situació d'IT

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució del treballador/a no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

En cas d'IT per contingències professionals: el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'IT per contingències comunes:

El 80 per cent de la base reguladora diària des del primer dia. En cas d'hospitalització, el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia.

Els treballadors/es que es trobaren en situació d'IT en el moment de publicació del present conveni, continuaran regint-se per les normes que regulaven els processos d'IT de l'anterior conveni. Per a les situacions d'IT per contingències comunes, que per qualsevol causa s'inicien després de l'entrada en vigor del present conveni, els serà aplicable el que disposa este article. Per a tindre dret a estos beneficis, haurà de justificar-se la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta, en els parts oficials de la Seguretat Social, sense tindre validesa a estos efectes qualsevol altre document. Les empreses podrán, a cada moment, comprovar l'efectivitat de la malaltia pels mitjans oportuns, i el treballador/a se sometrà als reconeixements mèdics que se li indiquen, si està en condicions d'efectuar-los. En cas que l'empresa considerara que el treballador/a no està realment malalt, es requerirà la intervenció del comité d'empresa o delegats de personal, a qui traslladarà la informació que poseïsca i, conjuntament, es resoldrà el que estimen just i, en cas de desacord, se sotmetrà el cas a la comissió paritària del conveni, que informarà el que considere convenient, sense perjudici de les reclamacions i accions que estime l'empresa i el treballador/a.

Article 19. Jornada

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, huit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.776 hores.

Esta jornada anual inclou per a cadascun dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de huit hores entre ambdós dies.

Es pacta que, per al supòsit que estes jornades caiguessen en dissabte, diumenge o festiu, els comités d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals han de ser substituïdes estos dates.

Article 20. Jornades excepcionals

S'establixen dos modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega que es detallen a continuació.

Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de cinc hores laborables en dissabte, i retribució a raó de 41,5356 euros bruts per cada dissabte, inclús si no es treballen la totalitat de les cinc hores.

Jornada de dimarts a dissabte: entenent-se que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i amb una retribució a raó de 37,7765 euros bruts per cada dissabte.

En ambdós casos caldrà estar al límit legal de 40 hores setmanals.

Estes quantitats patiran el mateix increment que s'establís en l'article 7 del conveni.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Anualmente, el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

Artículo 18. Situación de IT

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador/a no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

En caso de IT por contingencias profesionales: el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.

En caso de IT por contingencias comunes:

El 80 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de IT en el momento de publicación del presente convenio, continuarán rigiéndose por las normas que regulaban los procesos de IT del anterior convenio. Para las situaciones de IT por contingencias comunes, que por cualquier causa se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en este artículo. Para tener derecho a estos beneficios, deberá justificarse la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador/a se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considere que el trabajador/a no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del comité de empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y, conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo y, en caso de desacuerdo, se someterá el caso a la comisión paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador/a.

Artículo 19. Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los comités de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Artículo 20. Jornadas excepcionales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación.

Jornada de lunes a sábado: con prestación de cinco horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 41,5356 euros brutos por cada sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.

Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 37,7765 euros brutos por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7 del convenio.

Article 21. Treball en règim de quart torn

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses representades en el present conveni, i davant de les necessitats que es puguen produir tant organitzatives com productives, es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu.

En cas que els treballadors/es presten els seus serveis en règim de quatre torns, este no excedirà de sis mesos percebent la quantitat de 44,0724 euros bruts, i es podrà ampliar a huit mesos i percebre la quantitat de 47,8500 euros bruts per cada dissabte o diumenge treballat, respectivament.

Estes quantitats experimentaran el mateix increment que s'estableix en l'article 7 del conveni.

Article 22. Permisos, llicències i excedències

1. Permisos i llicències.

El personal, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies en cas de naixement, defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment, tres dies en cas de defunció de germans i germanes. Si coincidiren els esmentats dies de permís en festiu, s'ampliarà a un dia laborable més, en cas de familiars de primer grau i per al cas de germans/es només en cas de defunció.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernoctació als efectes de l'ampliació d'un dia més abans indicada.

Quan, per estos motius, el treballador/a necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar a l'affectat la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador/a, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què tinguerà dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) El personal, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'accord previ i amb consentiment de l'empresa, d'accord amb els dies que en còmput corresponguen. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

g) A partir de l'any 2006, s'establix un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establert, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o final del període vacacional.

Només podrà afectar, com a màxim, un 10 per cent d'una secció al mateix temps, de forma que es garantísca, en tot cas, el procés productiu, i haurà de preavisar-se l'empresa amb una setmana d'antelació per al seu gaudi.

2. Excedències.

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El personal amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, té dret que se li reconegua la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas representadas en el presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo.

En el supuesto de que los trabajadores/as presten sus servicios en régimen de cuatro turnos, este no excederá de seis meses percibiendo la cantidad de 44,0724 euros brutos, pudiéndose ampliar a ocho meses y percibiendo la cantidad de 47,8500 euros brutos por cada sábado o domingo trabajado, respectivamente.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7 del convenio.

Artículo 22. Permisos, licencias y excedencias

1. Permisos y licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días caso de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día más antes indicada.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, con arreglo a los días que en cómputo correspondan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) A partir del año 2006 se establece un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional.

Solo podrá afectar como máximo a un 10 por ciento de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

2. Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atendre i tenir cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'estableix una duració major per negociació col·lectiva, per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi a què, si és el cas, es disfrutara.

El període en què el treballador/a romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix este article, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'haurà de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors/es que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador/a excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que haguerà o es produïren en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

3. Reducció de jornada.

Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precise encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 23. Uniformitat

Al personal de producció i vendes se'ls entregaran, cada any, dos uniformes compostos de camisa i pantaló. Així mateix, a aquells que, per característiques del treball, siga necessari, se'ls proveirà cada dos anys d'una peça d'abric i de dos parells de sabates adequats a l'any.

Si es prestara servici en llocs humits, se'ls entregaran, igualment, davantals o peces adequades de lona, goma, plàstic, etcètera, que els proporcionen prou protecció i, si fóra necessari, sabates de goma, etc.

L'empresa, junt amb el comité de seguretat i salut o, a falta d'això, amb els delegats de personal, concretarà les classes i característiques d'estes peces, de forma que velte en tot moment pel compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborables i la resta de normativa aplicable.

L'ús de les peces és obligatori durant l'exercici del treball.

c) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 23. Uniformidad

Al personal de producción y ventas se les entregará cada año dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Asimismo, a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de dos pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etcétera, que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etcétera.

La empresa, junto con el comité de seguridad y salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables y demás normativa aplicable.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo.

Si, a causa del treball, estes peces experimenten deteriorament notable o ruptura, la peça o peces afectades seran reposades, sense cap càrrec, al treballador/a per part de l'empresa.

La reposició d'este vestuari deteriorat o trencat serà tornada pel treballador/a, prèvia entrega del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior s'entregarán als treballadors/es en la primera quinzena de maig (les d'estiu) i en la primera quinzena d'octubre (les d'hivern).

Els uniformes hauran de tornar-se obligatoriament al cessar en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requerira un altre tipus d'uniforme.

Article 24. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i a la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

Article 25. Classificació professional

S'establixen els següents grups professionals:

Grup VIII: s'adscriuen a este grup els alts càrrecs i directius de les empreses.

Grup VII: responsables. En este grup professional s'inclouen tots aquells treballadors/es als quals se'ls exigisca una competència o pràctica adequada per a exercir funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, triats o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en la seu elaboració, així com en la definició d'objectius.

Exercixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a directiu.

S'adscriuen a este grup les categories següents: encarregat general.

Els adscrits a este grup són aquells que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, prenen decisions o participant en la seu elaboració o en la definició d'objectius concrets.

Grup VI: coordinadors. S'hi inclouen aquells amb coneixements tècnics a nivell universitari de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, i informen, a cada moment, els seus superiors immediats de tot el que siga d'interés en el desenrotllament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·laboren, a més, en l'organització del treball d'altres treballadors/es, amb comandament sobre ells i la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquell que davall les ordes immediates de la direcció, coordina i controla diverses seccions desenrotllant els corresponents plans, programes i activitats, ordenant l'execució dels oportuns treballs amb personal, o sense, a les seues ordes.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de departament.

Grup V: comandaments intermedis. Són aquells que:

1. Realitzen tasques que consistixen en el comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors/es dels oficis industrials.

2. Els que realitzen activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció que puguen ser secundats per un grup de treballadors/es del mateix grup professional o un altre inferior.

3. Els gestors de venda que normalment tenen coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de secció, encarregat de secció, cap de grup, capatàs de torn.

Els adscrits a este grup són els que, davall les ordes immediates de la direcció, coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa ordenant l'execució dels oportuns treballs, tenint a càrrec seu la preparació o disciplina del personal.

Grup IV: adjunt a comandaments intermedis. Són aquells que, amb categoria d'oficial, realitzen funcions pròpies de la categoria i, així mateix, realitzen funcions de suport i ajuda al grup de comandaments intermedis i/o comandaments superiors.

Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador/a por parte de la empresa.

La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelta por el trabajador/a previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores/as en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

Artículo 24. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 25. Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo VIII. Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos de las empresas.

Grupo VII: responsables. En este grupo profesional se incluyen todos aquellos trabajadores/as a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: encargado general.

Los adscritos a este grupo son aquellos que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

Grupo VI: coordinadores. Se incluyen aquellos con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la dirección de la empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

2. Colabora además en la organización del trabajo de otros trabajadores/as, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

3. Igualmente, aquel que bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefe de departamento.

Grupo V: mandos intermedios. Son aquellos que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores/as de los oficios industriales.

2. Los que realizan actividades que implican la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de trabajadores/as del mismo grupo profesional u otro inferior.

3. Los gestores de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefe de sección encargado de sección jefe de grupo capataz de turno.

Los adscritos a este grupo son los que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

Grupo IV: adjunto a mandos intermedios. Son aquellos que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y, asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En cas que es desenrotllen funcions de categoria superior pel temps establiti legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriuran al grup corresponent.

Grup III: oficials i administratius. És qui, amb o sense empleats/ades a les seues ordes, realitza:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari, sempre, indicar normes i especificacions; açò implica, a més, la cura dels aparells, la preparació de reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'estensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica) amb capacitat al nivell més alt, que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.

3. Realitza treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.

4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de regulació i control que es realitzen, indistintament, en diverses fases i sectors del procés.

6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de conduir corresponent; s'entén que pot combinarse l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

7. Preparació i operatoria en màquines industrials que comporta l'autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulació de màquines d'envasament.

10. Conducció de màquines autopropulsadores d'elevació, càrrega o arrossegament.

11. Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, n'impliquen altres complementàries dels magatzems.

12. Control del transport i paletització, realitzat amb elements mecànics.

13. Comandament directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent-hi processos productius.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius i qualitat). Els adscrits a este grup són aquells treballadors/es que, amb o sense altres empleats/ades a les seues ordes, amb gran domini del seu ofici o professió, el practiquen i apliquen amb tal grau de perfecció que no sols els permeten dur a terme treballs generals del mateix, sinó aquells que suposen especial coneixement en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: subalterns. És qui realitza:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

2. Activitats consistentes en mescles i preparacions, segons patrons establits, de matèries primeres per a l'elaboració de productes, siga manualment o per mitjà de màquines per al maneig de les quals no siga necessària una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament amb regulació i posada a punt o maneig de quadros indicadors i panells no automàtics, recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc.), de treballadors/es que s'inician en la seua pràctica.

5. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

8. Operacions elementals de màquines senzilles; s'entenen així aquelles que no requerisquen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

Grupo III: oficiales y administrativos. Es quien que con o sin empleados/as a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Tareas de oficios industriales (electrónica, automatismos, montaje, soldadura, electricidad, mecánica), con capacidad al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa propia.

3. Realiza trabajos de mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.

4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiendo que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

7. Preparación y operatoria en máquinas industriales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

8. Manipulación de máquinas de envasado.

10. Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.

11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.

13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de primera (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de primera (administrativos y calidad), oficial de segunda (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de segunda (administrativos y calidad). Los adscritos a este grupo son aquellos trabajadores/as que, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: subalternos. Es quien realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficios industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores/as que se inician en la práctica del mismo.

5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etcétera.

8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funcions de telefonista o recepcionista, on es poden incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques, inherents a la labor administrativa.

12. Realitza operacions amb equips com ara tèlex, fax, fotocopiadora o semblants.

S'adscriuen a este grup les categories següents: ajudant porter o conserge, telefonista, auxiliar administratiu, subalterns. El personal adscrit a este grup és el que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no ha aconseguit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador/a del grup III, de forma que ha de realizar labors de menor importància que se'ls assignen.

Grup I: iniciació. En este grup s'inclou tot el personal que auxilia en les distinthes seccions realitzant el treball sense cap precisió i sense utilització de mitjans mecànics.

S'adscriu a este grup la categoria de: peó.

Article 26. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa no tindrà altres limitacions sinó les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral i/o per la pertanyent al grup professional.

La mobilitat funcional es podrà realitzar entre diferents grups professionals sempre cap a un grup superior o dins d'un mateix grup professional, sempre que es tracte de cobrir llocs de treball per necessitats tècniques, organitzatives o de producció, i pel temps imprescindible per a la seu justificació.

Com a conseqüència de la mobilitat funcional, es podran realitzar funcions diferents, però amb les limitacions següents:

El personal d'administració i vendes no estarà obligat a ocupar llocs de treball de les seccions de producció, manteniment i qualitat, excepte acord previ amb l'empresari i sempre que hagen rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

Igualment, el personal de producció i manteniment podrà ocupar llocs de treball de les seccions de vendes i administració, amb l'acord previ.

La mobilitat entre producció i manteniment es podrà donar sempre que no menyscabe la dignitat professional o personal del treballador/a.

El personal adscrit al departament de qualitat realitzarà els treballs o tasques que estava realitzant fins al moment en cada empresa; i el treballador/a haurà de donar el seu consentiment en cas d'haver de realitzar tasques d'un altre departament.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador/a i sense perjuí de la seu formació i promoció professional; de forma que tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que realitze de forma efectiva, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els que es mantindrà la retribució d'origen.

Article 27. Funcions de nivell superior

Quan es realitzen funcions de nivell o grup superior, amb distint salari, es percebrà el salari real del grup de treball que s'estiga desenrotllant. Este grup es consolidarà quan es presten els serveis basant-se en els criteris marcats en la llei.

Article 28. Vacants

Les empreses informaran la representació legal dels treballadors/es de les vacants existentes i el sistema de promoció professional.

Article 29. Registre de conveni

Els efectes econòmics dels grups professionals operaran des de la data de registre del conveni.

Article 30. Règim disciplinari

1. Tota falta cometida pels treballadors/es es classificarà en lleu, greu o molt greu, i serà, en tot cas, comunicada al comité o delegat/s de personal.

2. Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

12. Realiza operaciones con equipos tales como télex, fax, fotocopiadora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: ayudante portero o conserje, telefonista, auxiliar administrativo, subalternos. El personal adscrito a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador/a del grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

Grupo I: iniciación. En este grupo se incluyen todo el personal que auxilia en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón.

Artículo 26. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional.

La movilidad funcional se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales siempre hacia un grupo superior o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas o de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

Como consecuencia de la movilidad funcional se podrá realizar funciones diferentes pero con las siguientes limitaciones:

El personal de administración y ventas no vendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de las secciones de producción, mantenimiento y calidad, salvo acuerdo previo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

Igualmente el personal de producción y mantenimiento podrá ocupar puestos de trabajo de las secciones de ventas y administración, previo acuerdo.

La movilidad entre producción y mantenimiento se podrá dar siempre y cuando no menoscabe la dignidad profesional o personal del trabajador/a.

El personal adscrito al departamento de calidad realizará los trabajos ó tareas que venían realizando hasta el momento en cada empresa, debiendo prestar su consentimiento el trabajador/a en caso de tener que realizar tareas de otro departamento.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 27. Funciones de nivel superior

Cuando se realicen funciones de nivel o grupo superior, con distint salario, se percibirá el salario real del grupo de trabajo que se esté desarrollando. Se consolidará dicho grupo cuando se presten los servicios en base a los criterios marcados en la ley.

Artículo 28. Vacantes

Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores/as de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

Artículo 29. Registro de convenio

Los efectos económicos, de los grupos profesionales, operaran, desde la fecha de registro del convenio.

Artículo 30. Régimen disciplinario

1. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.

2. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para

normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i empresaris.

3. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

4. La falta, siga quina siga la seu qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a i al comité d'empresa o representants dels treballadors/es.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es, si n'hi ha.

A. Graduació de les faltes.

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a 15 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no-comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acreditara la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per temps no superior a deu minuts i sempre que això no haguera causat risc a la integritat de les persones o de les coses; i, en este cas, podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tingueren a càrrec o del que es fóra responsable i que produïsquen deterioraments del mateix.

g) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.

2. Es consideren com a faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a 30 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpeiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tingueren incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjuí del que s'ha previngut en el paràgraf e) de l'apartat següent.

e) La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordens i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'elles derivaren perjuïs greus a l'empresa, causaren averies a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o comportaren risc d'accident per a les persones; en este cas, seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això haguera derivat un perjuí greu a l'empresa.

h) La realització, sense el permís oportú, de treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació d'estris, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als que no estiguera autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j) L'embaragues no habitual en el treball.

k) La falta de neteja i neteja personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, haguera mediat l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivara perjuí greu per a les persones o les coses.

m) Les ofenses de paraula proferides o d'obra cometudes contra les persones, dins del centre de treball.

la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a y al comité de empresa o representantes de los trabajadores/as.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

A. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a 15 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 10 minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.

g) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta 30 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivaren perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficient de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e) del present article.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa i sempre que haguera mediado sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball en sis ocasions durant sis mesos o en 12 durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un mes.

c) El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliena.

e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjuí per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

g) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l) i m) del present article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de comandament.

l) La no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador/a haguera sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, inclús de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

B. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, als 20 dies; i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometès.

C. Sancions.

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades i tipificades en l'article de graduació de sancions són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a 14 dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 60 dies, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any o acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades pogueren fer-se constar en els expedients personals, quedarán cancel·lades al complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 31. Jubilació

En el cas d'aquells treballadors/es afectats pel present conveni que puguen optar a la jubilació anticipada als 60 anys d'edat caldrà ajustar-se al següent:

1. Empreses fins a 15 treballadors/es. Si el treballador/a es jubila als 60 anys tindrà dret a una anualitat completa basant-se en el salari percebut realment l'any natural immediat anterior a la data i any de la jubilació. L'empresa podrà optar entre satisfer eixes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les 12 mensualitats següents al mes de la jubilació del treballador/a.

2. Empreses de més de 15 treballadors/es. Si el treballador/a es jubila als 60 anys tindrà dret al 110 per cent (110 %) d'una anualitat com-

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en 12 durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

B. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

C. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas y tipificadas en el artículo de graduación de sanciones son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 31. Jubilación

En el caso de aquellos trabajadores/as afectados por el presente convenio que puedan optar a la jubilación anticipada a los 60 años de edad se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta 15 trabajadores/as. Si el trabajador/a se jubila a los 60 años tendrá derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las 12 mensualidades siguientes al mes de la jubilación del trabajador/a.

2. Empresas de más de 15 trabajadores/as. Si el trabajador/a se jubila a los 60 años tendrá derecho al 110 por ciento (110 %) de una anua-

plete basant-se en el salari percebut realment l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Estes empreses podran optar entre satisfer esta quantitat en una sola vegada o en la forma següent:

Pagament del 40 per cent de l'import en la data de la jubilació.

El 20 per cent als tres mesos de la data de la jubilació.

El 20 per cent als sis mesos de la data de la jubilació.

I el 20 per cent restant als nou mesos de la data de jubilació.

En les empreses de més de 15 treballadors/es no tindran dret a la compensació econòmica per jubilació anticipada durant el mateix any, si és més del 5 per cent de la plantilla de l'empresa. En cas que el nombre de sol·licituds excedisca el 5 per cent de la plantilla de l'empresa, esta podrà optar per la compensació a tots ells o bé per un rigorós orde, fins que es cobrisca el límit del 5 per cent de la plantilla, perdent la resta el dret a la compensació si no espera l'any següent.

Si l'empresa optara per abonar la compensació a tots els que es jubilen, els excedents del 5 per cent indicat, percebran el 90 per cent del resultat de l'aplicació del 110 per cent mencionat.

3. Tot treballador/a per a tindre dret a esta compensació per jubilació haurà de posseir una antiguitat, almenys, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; el treballador/a què reunísca este requisit i desitge acollir-se a l'opció de jubilació, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció de l'empresa en què preste serveis, el qual expressarà este desig, així com la data de cessament al servei de la mateixa, la qual haurà de produir-se, ineludiblement, dins del mes següent al compliment de l'edat de 60 anys.

Complits tots els requisits que s'exposen en el punt 3, el treballador/a que tinga presentat el seu desig de jubilació o bé estiguerà en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, li poguera ocurrir la defunció, els seus preceptors seran els hereus legals del causant.

S'aplica esta mateixa norma per a aquells que, encara que hagen sol·licitat el dret a la seua jubilació, no l'hagen pogut obtindre per ser excedents del 5 per cent establít en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que s'indica i no n'haja fet ús, que continue en actiu i es jubile als 65 anys, percebrà de l'empresa on preste serveis la quantitat de 775,73 euros, per una sola vegada, immediatament al seu cessament per jubilació.

Amb independència de l'anterior, si el treballador/a reunix el requisit de 15 anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 61 i 65 anys, respectant-se les taules següents:

61 anys, el 80 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

62 anys, el 50 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

63 anys, el 20 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

64 anys, el 10 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

65 anys, 775,73 euros.

Article 32. Pèrdua de permís de conduir

En cas que, com a conseqüència d'accident o infracció de circulació o tràfic prestant treball per a l'empresa, es produïra la retirada del permís de conduir per període màxim de sis mesos a un operari/ària, i la comesa del qual estiga condicionat per este carnet, caldrà ajustar-se al següent:

1. L'empresa el col·locarà en altres tasques laborals i, si és possible, en activitat semblant a les que exercix.

2. Percebrà el salari base, antiguitat si la tinguera i, quant a incentius, prima a la venda, etcètera, seran els del lloc al que s'incorpore, si existieren; i tot això, durant un màxim de sis mesos.

Article 33. Seguretat i salut en el treball

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi del lloc de treball quan este siga perillós per a la salut de la mare i/o el fetus. No obstant això, l'empresari prèviament haurà d'adportar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc a través de les condicions o el temps de treball de la treballadora.

lidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

Pago del 40 por ciento del importe en la fecha de la jubilación.

El 20 por ciento a los tres meses de la fecha de la jubilación.

El 20 por ciento a los seis meses de la fecha de la jubilación.

Y el 20 por ciento restante a los nueve meses de la fecha de jubilación.

En las empresas de más de 15 trabajadores/as no tendrán derecho a la compensación económica por jubilación anticipada durante el mismo año, si es más del 5 por ciento de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5 por ciento de la plantilla de la empresa, esta podrá optar por la compensación a todos ellos o bien por un riguroso orden, hasta que se cubra el tope del 5 por ciento de la plantilla, perdiendo el resto el derecho a la compensación si no espera al año siguiente.

Si la empresa optase por abonar la compensación a todos los que se jubilen, los excedentes del 5 por ciento indicado, percibirán el 90 por ciento del resultado de la aplicación del 110 por ciento mencionado.

3. Todo trabajador/a para tener derecho a esta compensación por jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; el trabajador/a que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro el mes siguiente al cumplimiento de la edad de 60 años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador/a que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante.

Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5 por ciento establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 775,73 euros, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador/a reúne el requisito de 15 años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 61 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

61 años, el 80 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

62 años, el 50% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

63 años, el 20 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

64 años, el 10 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

65 años, 775,73 euros.

Artículo 32. Pérdida de carné de conducir

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carné de conducir por período máximo de seis meses a un operario/a, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.

2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etcétera, serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Artículo 33. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. No obstante lo anterior, el empresario previamente deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.

El canvi, es realitzarà amb un informe previ mèdic de la Seguretat Social presentat per la gestant, sempre que l'organització de l'empresa ho permeta, el lloc objecte del canvi serà del mateix grup professional laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el seu salari.

Les empreses afectades per este conveni, conjuntament amb el comitè d'empresa o delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que derive d'estes qüestions no ho serà dins de la jornada laboral o reducció de la mateixa.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors/es, de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme trimestralment.

Article 34. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establirà per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, on podran assistir-hi assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Remesa una consulta a la comissió paritària, esta haurà de reunir-se en el termini màxim de 15 dies des de la recepció de la consulta, i haurà de resoldre sobre esta en el termini d'altres 15 dies com a màxim des de la primera reunió.

Les decisions de la comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 per cent dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la referida comissió, estos seran oïdes pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complementos salariales variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en eixe àmbit, expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

En cas d'existeixen discrepàncies, la comissió paritària les sotmetrà a l'arbitratge o mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. Si no s'aconsegueix acord o no es dicta lauda

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, siempre que la organización de la empresa lo permita, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con comité de empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores/as, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 34. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Remitida una consulta a la comisión paritaria, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la consulta, debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros 15 días como máximo desde la primera reunión.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 por ciento de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos.
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la comisión paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo

arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, en el seu carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 5^o, 9^a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963 515 100 i correu electrònic <fedacova@fedacova.org>.

Article 35. Òrgans de representació sindical

El personal exercirà el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i en la forma que s'establixen, a través dels seus òrgans de representació regulats en el present capítol.

Quant als comités d'empresa i delegats de personal, s'ajustarà, respecte a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, al que estableix el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors. Respecte a l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal, es podrà efectuar, prèvia cessió voluntària d'altres representants sindicals, en un o més d'ells d'aquí a cada mes natural.

Article 36. Seccions sindicals d'empresa

En les empreses amb centres de treball, es podrà constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els seus components i la Direcció, sense perjuí de les funcions, facultats i atribucions dels membres del comitè o delegats de personal, i que tindrà encomanades les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defendre els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o sindicat i la direcció de les respectives empreses.

2. Podrà assistir a les reunions del comitè d'empresa, comité de seguretat i higiene i comités paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que estos òrgans admeten prèviament la seua presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a la disposició del comitè d'empresa, d'acord amb allò que s'ha regulat a través de la llei, i estaran obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment procedisquen. Posseiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i conveni col·lectiu que tenen els Membres del comitè d'empresa, amb l'excepció que s'indica que el seu crèdit d'hores mensuals retribuïdes serà de 15.

4. Seran oïdes per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors/es en general i els afiliats al sindicat.

5. Seran així mateix, informats i oïdes per l'empresa amb caràcter previ:

Sobre els acomiadaments i sancions que afecten els afiliats al sindicato.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/es, quan revestisca caràcter col·lectiu o de centre de treball general i, sobretot, projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors/es.

La implantació o revisió de sistema d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o delegats de personal, procediran a descomptar dels salariis les quotes sindicals dels seus afiliats, amb la seua autorització prèvia escrita, la qual podrà ser revocada en qualsevol moment per l'interessat; el delegat entregará els rebuts o cupons a l'empresa, i esta en deduirà l'import als treballadors/es i entregará la suma total del que recapa al referit delegat, de manera que quedará alliberada tota ulterior responsabilitat respecte d'això.

7. El delegat sindical podrà, previ coneixement de la direcció, difondre i publicar en el si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, en el qual es reservarà espai suficient, les notes, comunicacions i convocatòries d'interès sindical per als seus afiliats.

8. En matèria de reunions, ambdós parts, quant a procediment es referixen, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical podrà designar-se un delegat sindical que, necessàriament, serà treballador/a en actiu de la plantilla i, preferentment, membre del comitè d'empresa, efectuant-ho cada central o sindicat d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies.

arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6, 5.^o, 9.^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100 y correo electrónico <fedacova@fedacova.org>.

Artículo 35. Órganos de representación sindical

El personal ejercerá el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

En cuanto a los comités de empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 36. Secciones sindicales de empresa

En las empresas con centros de trabajo, se podrá constituir Una sección sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivo, a los miembros del comité de empresa, con la salvedad que se indica, de que su crédito de horas mensuales retribuidas será de 15.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y esta deducirá el importe a los trabajadores/as y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedará liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podrá, previo conocimiento de la dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada sección sindical podrá designarse un delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador/a en activo de la plantilla y preferentemente miembro del comité de empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Article 37. Excedències per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador/a en actiu que ostentàrà càrrec sindical de rellevància provincial o a nivell de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Romandrà en esta situació mentres es trobe en l'exercici d'este càrrec, reincorporant-se a la seua empresa, si ho sol·licitara en el termini d'un mes al finalitzar l'exercici del mateix. En les empreses amb plantilla inferior a 50 treballadors/es, els afectats pel terme de la seua excedència, cobrirà la primera vacant que del seu grup professional es produïsca en la seua plantilla de pertinença, excepte pacte individual en contra.

Article 38. Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Als delegats/ades sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals i que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com treballadors/es en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de l'avantdita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

Article 39. Autorització cobrament quota sindical

En les empreses que no tinguin constituïda secció sindical, la central sindical o sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador/a de la plantilla perquè puguen procedir al cobrament de les mencionades quotes, sempre que no altere la marxa de la producció.

Article 40. Cursos formació sindicats

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de que disposen els membres del comité, delegats del personal i delegats sindicals, a fi de preveure la seua assistència a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

Article 41. Formació professional

El personal tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si este és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 42. Condicions més beneficioses

A causa del caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'este conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, disfrute el personal a la publicació del mateix.

Article 43. Remissió a normativa general

En tot allò que no està previst en este conveni, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació laboral de caràcter general.

Article 44. Sancions a les empreses

Les empreses podran ser sancionades per l'autoritat laboral quan infringisquen l'exacte compliment d'este conveni, i també podran denunciades per qualsevol empresa o treballador/a de la mateixa, o que pertanga a la denunciada.

Article 45. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritària d'este conveni l'obertura del procediment, al temps d'iniciar el període de consultes, i haurà de remetre la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

Artículo 37. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 38. Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 39. Autorización cobro cuota sindical

En las empresas que no tengan constituida sección sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador/a de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 40. Cursos formación sindicatos

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 41. Formación profesional

El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 42. Condiciones más beneficiosas

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 43. Remisión a normativa general

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 44. Sanciones a las empresas

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas por cualquier empresa o trabajador/a de la misma, o que pertenezca a la denunciada.

Artículo 45. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la comisión paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar, clarament, les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte En contra, i tindran, com a màxim, la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a 15 dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectades, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà de memòria explicativa de la mateixa i s'haurà de fer una llista amb les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan estes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques pogueren veure's afectades negativament com a conseqüència d'esta aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en les mateixes.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas que en el centre de treball no existisca representació legal dels treballadors, estos podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'accord, a la seua elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanga l'empresa i que estigueren legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa.

L'empresari podrà atribuir la seua representació a l'organització empresarial en què estiguera integrada.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'accord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepciona a la comissió paritària del conveni col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciarse, a comptar des del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores estarán sotmeses al mateix.

En cas de discrepancia, la mateixa decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es donarà la discrepancia per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre, en la major reserva, la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors; observant, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Article 46. Igualtat

Les parts es comprometen en este acte a l'estricte compliment de la Llei d'Igualtat efectiva entre Hòmens i Dones, i a l'adecuada aplicació de la referida llei en el marc de les empreses afectades per este conveni, de manera que no es produïsca cap situació de discriminació per raó de sexe, ni en la contractació, ni en el marc de les mateixes relacions laborals, ni de qualsevol altra forma.

Article 47. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral, tota conducta, practica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose, directament o indirectament, un menoscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc, de forma que afecta negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en què una persona o un grup de personnes exercisen una violència o fustigació psicològica extrema de forma siste-

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a 15 días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

El empresario podrá atribuir su representación a la organización empresarial en la que estuviere integrada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la comisión paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la comisión paritaria todas las partes negociadoras estarán sujetas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 46. Igualdad

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.

Artículo 47. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de

màtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a este efecte quan tinga coneixement de les mateixes, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o dignitat personal de cap treballador/a.

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva, contra l'exercici del treball de cap empleat/ada, ja siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al que no estiga qualificat, etc....

– No es manipularà, de forma individual ni col·lectiva, la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a la realització del seu treball; sense mantindre'l en situació d'ambigüïtat de rol, sense informar-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implicitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat, per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o per mitjà de la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment seran perseguides i sancionades en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualsevol instància, administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors/es, davant d'un representant de la Direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si estos es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a este efecte. Qualsevol denúncia d'este caire s'haurà d'informar immediatament al comité de seguretat i salut o delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors/es. En les indagacions a efectuar no s'observarà mes formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats; per a fer-ho, es faran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents als efectes d'aclarir els fets.

4. Durant este procés, que haurà d'estar substancialment en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, ja que afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia, tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors/es de forma paritària, determinant-se en el si del centre de treball el número de la comissió. A ella se li sumarà la persona que l'afectada haja triat per a representar-la, qui actuarà com a mer representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionalscertos, de forma cautelar aïllarà i protegirà la persona denunciante de la persona o persones denunciades.

8. En cas de no existir representació legal dels treballadors/es, la persona denunciante podrà informar la comissió paritària del conveni dels fets. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la comissió, en cadascun dels casos, emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciante i a la denunciada perquè, si així ho creuen convenient, puguen seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en aquelles empreses on existísca un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, s'ajustarà, en primer lloc, a allò que s'ha disposat en el protocol, si es va acordar amb

forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc....

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implicitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.).

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquier de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularen las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. La comisión paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la

la representació social dels treballadors/es, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que ací s'establix.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Atés que s'ha suprimit el concepte de plus conveni unificant-se en el concepte salari base s'establix que, amb caràcter transitori i als efectes de l'adquisició de trams d'antiguitat en el cas d'alguns treballadors/es, l'import que haurà de computar-se als efectes d'establir el complement d'antiguitat consolidada no haurà d'incloure l'import corresponent al plus conveni.

Segona

Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos a partir de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, per a regularitzar els retards econòmics a satisfacer als treballadors/es afectats pel present conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Si el personal adscrit a un grup professional perceberà, en el moment de la firma del present conveni, quantitats per mitjà de pluses, complementos personals o qualsevol altre concepte, en funció de la realització específica del treball descrit per a este grup, les quantitats que percepren seran compensables i absorbibles.

Segona

Les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en el sector i evitar, en la mesura del possible, l'amortització de llocs de treball.

DISPOSICIÓ FINAL

Els complementos de caràcter personal que es percepren, derivats de la percepció, al seu dia, d'un salari superior al fixat en conveni, no seran absorbibles ni compensables i experimentaran el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Dado que se ha suprimido el concepto de plus convenio unificándose en el concepto salario base se establece que con carácter transitorio y a los efectos de la adquisición de tramos de antigüedad en el caso de algunos trabajadores/as, el importe que deberá computarse a los efectos de establecer el complemento de antigüedad consolidada no deberá incluir el importe correspondiente al plus convenio.

Segunda

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses a partir de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, para regularizar los atrasos económicos a satisfacer a los trabajadores/as afectados por el presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Si el personal adscrito a un grupo profesional viniera percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante pluses, complementos personales o cualquier otro concepto, en función de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Segunda

Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Los complementos de carácter personal que se perciban, derivados de la percepción, en su día, de un salario superior al fijado en convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS

(Increment 1,00 %)
2014 definitives

	S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacacions	Total any 2014
GRUP I				
Diari	32,32	969,60	581,76	15.287,36
GRUP II				
Diari	33,37	1.001,05	600,64	15.783,27
Mensual	1.011,75	1.011,75	607,05	15.783,27
GRUP III				
Diari	35,45	1.063,38	638,03	16.766,00
Mensual	1.074,76	1.074,76	644,85	16.766,00
GRUP IV				
Diari	35,73	1.072,01	643,21	16.902,09
Mensual	1.083,47	1.083,47	650,08	16.902,09
GRUP V				
Mensual	1.154,81	1.154,81	692,89	18.015,10

(Incremento 1,00 %)
2014 Definitivas

	S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2014
GRUPO I				
Diario	32,32	969,60	581,76	15.287,36
GRUPO II				
Diario	33,37	1.001,05	600,64	15.783,27
Mensual	1.011,75	1.011,75	607,05	15.783,27
GRUPO III				
Diario	35,45	1.063,38	638,03	16.766,00
Mensual	1.074,76	1.074,76	644,85	16.766,00
GRUPO IV				
Diario	35,73	1.072,01	643,21	16.902,09
Mensual	1.083,47	1.083,47	650,08	16.902,09
GRUPO V				
Mensual	1.154,81	1.154,81	692,89	18.015,10

GRUP VI				
Mensual	1.160,52	1.160,52	696,31	18.104,12
GRUP VII				
Mensual	1.252,58	1.252,58	751,55	19.540,28
GRUP VIII				
Mensual	1.258,86	1.258,86	755,32	19.638,28
PRIMA VIVENDA	DIETES			
Servici directe per caixa	0,1537	Dieta completa	42,1000	
Servici a distribuïdors per caixa	0,0783	Mitja dieta	15,9985	
JORNADES ESPECIALES QUART TORN				
Jornada dilluns a dissabte	41.5356	Quart torn 6 mesos	44.0724	
Jornada dimarts a dissabte	37,7765	Quart torn extensiu	47,8500	
Quantitat jubilació	768.0415			

**TAULES HORES EXTRAORDINÀRIES DEFINITIVES
BEGUDES REFRESCANTS 2014**

GRUP I		15
GRUP II		
Manteniment	15.47	
Producció	15.47	
Qualitat	15.47	
Vendes	15.47	
Administració	15.47	
GRUP III		
Manteniment	16.45	
Producció	16.45	
Qualitat	16.45	
Vendes	16.45	
Administració	16.45	
GRUP IV		
Manteniment	16.57	
Producció	16.57	
Qualitat	16.57	
Vendes	16.57	
Administració	16.57	
GRUP V		
Manteniment	17.57	
Producció	17.57	
Qualitat	17.57	
Vendes	17.57	
Administració	17.57	
GRUP VI		19.15
GRUP VII		19.15
GRUP VIII		19.15

GRUPO VI				
Mensual	1.160,52	1.160,52	696,31	18.104,12

GRUPO VII				
Mensual	1.252,58	1.252,58	751,55	19.540,28

GRUPO VIII				
Mensual	1.258,86	1.258,86	755,32	19.638,28

PRIMA VENTA	DIETAS			
Servicio directo por caja	0,1537	Dieta Completa	42,1000	
Servicio a distribuidores por caja	0,0783	Media Dieta	15,9985	

JORNADAS ESPECIALES CUARTO TURNO				
Jornada lunes a sábado	41.5356	Cuarto turno 6 meses	44.0724	
Jornada martes a sábado	37,7765	Cuarto turno extensivo	47,8500	

Cantidad jubilación 768.0415

**TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS DEFINITIVAS
BEBIDAS REFRESCANTES 2014**

GRUPO I		15
GRUPO II		
Mantenimiento	15.47	
Producción	15.47	
Calidad	15.47	
Ventas	15.47	
Administración	15.47	
GRUPO III		
Mantenimiento	16.45	
Producción	16.45	
Calidad	16.45	
Ventas	16.45	
Administración	16.45	
GRUPO IV		
Mantenimiento	16.57	
Producción	16.57	
Calidad	16.57	
Ventas	16.57	
Administración	16.57	
GRUPO V		
Mantenimiento	17.57	
Producción	17.57	
Calidad	17.57	
Ventas	17.57	
Administración	17.57	
GRUPO VI		19.15
GRUPO VII		19.15
GRUPO VIII		19.15

TAULES HORES EXTRAORDINÀRIES AMB ANTIGUITAT CONSOLIDADA 2014										
		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
GRUP I	15	15,51	16,01	16,65	17,26	17,87	18,48	19,09	19,71	20,33
GRUP II	15,32	16,03	16,6	17,28	17,96	18,65	19,31	19,99	20,68	21,36
GRUP III	16,46	17,05	17,67	18,41	19,12	19,89	20,34	21,36	22,1	22,81
GRUP IV	16,58	17,23	17,87	18,65	19,42	20,2	20,95	21,76	22,54	23,31
GRUP V	17,66	18,41	19,14	20,06	20,93	21,85	22,73	23,64	24,52	25,44
GRUP VI	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97
GRUP VII	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97
GRUP VIII	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97

* * * * *

TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 2014										
		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
GRUPO I	15	15,51	16,01	16,65	17,26	17,87	18,48	19,09	19,71	20,33
GRUPO II	15,32	16,03	16,6	17,28	17,96	18,65	19,31	19,99	20,68	21,36
GRUPO III	16,46	17,05	17,67	18,41	19,12	19,89	20,34	21,36	22,1	22,81
GRUPO IV	16,58	17,23	17,87	18,65	19,42	20,2	20,95	21,76	22,54	23,31
GRUPO V	17,66	18,41	19,14	20,06	20,93	21,85	22,73	23,64	24,52	25,44
GRUPO VI	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97
GRUPO VII	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97
GRUPO VIII	19,14	20,01	20,85	21,87	22,88	23,91	24,91	25,92	26,95	27,97

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 28 de maig de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana (codi 80100065012013). [2015/5501]

Vist el text del Conveni col·lectiu de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials, Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA); i d'una altra, pels sindicats Federació de la Indústria i Treballadors Agraris FITAG-UGT-PV i Federació Agroalimentària de CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció i depòsit del text del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 28 de maig de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

II CONVENI COL·LECTIU DE FORN I PASTISSERIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índex

- Nota prèvia sobre termes de gènere
- Capítol sobre àmbit d'aplicació
- Article 1. Parts negociadores
- Article 2. Àmbit funcional i territorial
- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Àmbit temporal i denúncia
- Article 5. Vinculació a la totalitat
- Capítol II. Contractació
- Article 6. Accés a l'ocupació
- Article 7. Política de contractació
- Article 8. Foment de la contractació indefinida
- Article 9. Contracte a temps parcial indefinit
- Article 10. Jubilació parcial i contracte de relleu
- Article 11. Contracte per acumulació de tasques
- Article 12. Contracte d'obra o servici determinat
- Article 13. Període de prova
- Article 14. Cessament dels treballadors
- Capítol III. Contingut general de la relació laboral
- Article 15. Organització del treball
- Article 16. Concurrencia desleial

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (código 80100065012013). [2015/5501]

Visto el texto del Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales: Confederación de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (COPPAVAL), Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (FAPCOVA) y Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos: Federación de la Industria y Trabajadores Agrarios FITAG-UGT-PV y Federación Agroalimentaria de CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 28 de mayo de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

II CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índice

- Nota previa sobre términos de género
- Capítulo sobre Ámbito de aplicación
- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito funcional y territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad
- Capítulo II. Contratación
- Artículo 6. Acceso al empleo
- Artículo 7. Política de contratación
- Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida
- Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido
- Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo
- Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas
- Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado
- Artículo 13. Período de prueba
- Artículo 14. Cese de los trabajadores
- Capítulo III. Contenido general de la relación laboral
- Artículo 15. Organización del trabajo
- Artículo 16. Concurrencia desleal

Article 17. Carnet de manipulador d'aliments
Capítol IV. Classificació professional
Article 18. Sistema de classificació professional
Article 19. Factors d'enquadrament
Article 20. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2
Grup Professional 1
Article 21. Mobilitat funcional
Capítol V. Ordenació del temps de treball
Article 22. Jornada de treball
Article 23. Calendari laboral
Article 24. Jornada en casos especials
Article 25. Menors de 18 anys d'edat
Article 26. Vacacions
Article 27. Permisos
Article 28. Hores extraordinàries
Capítol VI. Retribucions
Article 29. Estructura retributiva
Article 30. Complements salarials
Article 31. Condicions més beneficioses
Article 32. Pagues extraordinàries
Article 33. Quantia i actualització salarial
Article 34. Nocturnitat
Article 35. Treballs en cambres de congelació
Article 36. Treball en festiu
Article 37. Retribució en espècie
Article 38. Seguretat Social complementària
Capítol VII. Salut laboral
Article 39. Comissió sectorial de salut laboral
a) Integració de la prevenció
b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial
c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut
d) Establiment de les actuacions i línies de treball a desenrotllar en els centres de treball a fi de donar adequada protecció a les situacions vinculades amb la maternitat
e) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector
Article 40. El delegat de prevenció
Article 41. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos
Article 42. Condicions de treball
Article 43. Peces de treball
Capítol VIII. Drets sindicals
Article 44. Dret de reunió
Capítol IX. Règim disciplinari
Article 46. Procediment sancionador
Article 47. Faltes
A) Són faltes lleus
B) Són faltes greus
C) Són faltes molt greus
Article 48. Prescripció de les faltes
Article 49. Sancions
A) Per faltes lleus
B) Per faltes greus
C) Per faltes molt greus
Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu
Article 50. Comissió paritària
Article 51. Procediment d'arbitratge
Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 53. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu
Article 54. Seguiment de les condicions de treball en el sector
Capítol XI. Igualtat
Article 55. Mesures d'igualtat efectiva entre homes i dones
Article 56. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

Artículo 17. Carné de manipulador de alimentos
Capítulo IV. Clasificación profesional
Artículo 18. Sistema de clasificación profesional
Artículo 19. Factores de encuadramiento
Artículo 20. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2
Grupo Profesional 1
Artículo 21. Movilidad funcional
Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo
Artículo 22. Jornada de trabajo
Artículo 23. Calendario laboral
Artículo 24. Jornada en casos especiales
Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 26. Vacaciones
Artículo 27. Permisos
Artículo 28. Horas extraordinarias
Capítulo VI. Retribuciones
Artículo 29. Estructura retributiva
Artículo 30. Complementos salariales
Artículo 31. Condiciones más beneficiosas
Artículo 32. Pagas extraordinarias
Artículo 33. Cuantía y actualización salarial
Artículo 34. Nocturnidad
Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación
Artículo 36. Trabajo en festivo
Artículo 37. Retribución en especie
Artículo 38. Seguridad Social complementaria
Capítulo VII. Salud laboral
Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral
a) Integración de la prevención.
b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud.
d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad.
e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.
Artículo 40. El delegado de prevención
Artículo 41. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos
Artículo 42. Condiciones de trabajo
Artículo 43. Prendas de trabajo
Capítulo VIII. Derechos sindicales
Artículo 44. Derecho de reunión
Capítulo IX. Régimen disciplinario
Artículo 46. Procedimiento sancionador
Artículo 47. Faltas
A) Son faltas leves
B) Son faltas graves
C) Son faltas muy graves
Artículo 48. Prescripción de las faltas
Artículo 49. Sanciones
A. Por faltas leves
B. Por faltas graves
C. Por faltas muy graves
Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 50. Comisión paritaria
Artículo 51. Procedimiento de arbitraje
Artículo 52. Inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 53. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector
Capítulo XI. Igualdad
Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

Disposicions addicionals

1a. Compromís sobre regulació del treball en festiu
2a. Complement de nocturnitat en empreses que retribuïxen específicament la productivitat

3a. Comissió Paritaria Sectorial de Formació

Disposició transitòria

Annex I

Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

Annex II

Model de consulta sobre classificació professional

Annex III

Model de denúncia situacions d'assetjament

Nota prèvia sobre termes de gènere

Totes les referències en el text del conveni a «treballador» o «empresari» es consideraran efectuades indistintament a les persones, home o dona, en els termes establits en els apartats 1 i 2 de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL
Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

El present conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació dels empresaris, i d'una altra part, en representació dels treballadors, per la Federació Agroalimentària de Comissions Obreres del País Valencià i per la Federació d'Indústria i dels Treballadors Agraris de la Unió General de Treballadors del País Valencià.

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Els regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, siga quina siga la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a ambdós activitats conjuntament, de productes de forn, pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, siga quina siga la seua forma i modalitat.

Article 3. Àmbit personal

1. Es regiran pel present conveni tots els treballadors al servei de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu.

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits previstos en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i per allò que s'ha disposat en el seu contracte individual.

Article 4. Àmbit temporal i denúncia

1. El present conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015 i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2017.

2. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'anys en any si, amb una antelació de com a mínim tres mesos a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts per mitjà d'una comunicació escrita, de la qual l'altra part acusarà recepció i remetrà una còpia per al seu registre a l'autoritat laboral.

3. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts estableciran un calendari o pla de negociació, que hauran d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

Disposiciones Adicionales

1ª Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo
2ª Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad

3ª Comisión paritaria Sectorial de Formación

Disposición Transitoria

Anexo I

Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

Anexo II

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

Anexo III

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Nota previa sobre términos de género

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empresario» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Confederación de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (FAPCOVA) y la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de los empresarios, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valenciano y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, o a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, pastelería, confitería, bollería y repostería, cualquiera que sea su forma y modalidad.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2017.

2. El convenio colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos tres meses a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu es mantindrà la seua vigència, que es prolongarà igualment mentre es compleixen els tràmits establits en el següent apartat.

4. Transcorreguts dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge arreplegat en el present conveni o als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

Sense perjuí del que estableix el present apartat, les parts assumixen el compromís obligacional d'incorporar al text del conveni col·lectiu les modificacions legals que puguen entrar en vigor respecte a la regulació de la ultraactivitat.

Article 5. Vinculació a la totalitat

El conjunt de drets i obligacions pactats en el present conveni constitueix un tot indivisible; per consegüent, en cas que parcialment o totalment algun article del present conveni quede sense validesa, la Comissió Negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge arreplegat en el present conveni o als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL II *Contractació*

Article 6. Accés a l'ocupació

1. Sense perjuí del que estableixen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no-discriminació.

2. Les empreses donaran preferència en les seues contractacions a les persones que acrediten haver realitzat accions formatives en qualsevol de les escoles de forn i pastisseria, cursos de formació dels plans tripartits de formació continua per als treballadors-as o acrediten titulació atorgada per una escola professional de forn i pastisseria, tot això conforme al Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, i concretament quant a la família professional d'indústries alimentàries.

3. Les vacants existents en les empreses es comunicaran a la representació legal dels treballadors i es publicaran en el tauler d'anuncis.

Article 7. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desenrotllament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en el present conveni per part de les empreses enfront d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenrotllament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tenderan a garantir l'estabilitat en esta. Amb este fi, les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu sotmetran a consideració de la Comissió Paritària les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral.

3. Per a l'establiment del còmput del total de contractes temporals en l'empresa, s'atindrà al concepte de centre de treball i es calcularà sobre una base sobre la qual s'establirà una mitjana anualment.

Article 8. Foment de la contractació indefinida

1. Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente apartado, las partes asumen el compromiso obligacional de incorporar al texto del convenio colectivo las modificaciones legales que pudieran entrar en vigor respecto a la regulación de la ultra-actividad.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO II *Contratación*

Artículo 6. Acceso al empleo

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería y Pastelería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para los trabajadores-as o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería y Pastelería, todo ello conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, y concretamente en lo relativo a la familia profesional de industrias alimentarias.

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

Artículo 7. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo. A tal fin, las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo someterán a consideración de la Comisión Paritaria las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral.

3. Para el establecimiento del cómputo del total de contratos temporales en la empresa, se atenderá al concepto de centro de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualmente.

Artículo 8. Fomento de la contratación indefinida

1. Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de

duració determinada a la dita modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en esta matèria.

2. Ambdós parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Article 9. Contracte a temps parcial indefinit

1. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. La contractació a temps parcial indefinida regulada en el present article no podrà substituir en cap cas la contractació a temps complet indefinit.

2. Amb la finalitat de fomentar la contractació a temps parcial per temps indefinit, el pacte individual d'hores complementàries entre l'empresa i el treballador, no podrà excedir els percentatges següents:

Jornada pactada	Hores complementàries
Fins al 50 % de la jornada ordinària	Fins al 50 % d'hores complementàries
Entre el 51 i el 75 % de la jornada ordinària	Fins al 33 % d'hores complementàries

3. L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haja pactat expressament amb el treballador.

El pacte sobre hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des que es va establir, quan concorreguen les circumstàncies establecides legalment.

4. Per a acollir-se a la regulació sobre hores complementàries estableguda en el present article, les empreses hauran de complir els requisits següents:

a) Que el percentatge d'ocupacions indefinides en la plantilla siga superior al 50 % d'esta.

b) Que el nombre de contractes de posada a disposició en l'empresa no supere el 15 % del volum d'ocupació d'esta.

En cas que no es complisquen els anteriors requisits, serà aplicable el que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. Jubilació parcial i contracte de relleu

El treballador que reunisca els requisits exigits legalment, podrà acordar amb l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial.

Article 11. Contracte per acumulació de tasques

1. Podran subscriure's contractes de duració determinada quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes així ho exigisquen, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En estos casos, els contractes podran tindre una duració màxima de dotze mesos dins d'un període de setze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

2. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulte d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 12. Contracte d'obra o servei determinat

1. D'acord amb el que estableix l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, es podrà subscriure el contracte per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta. No es podrà subscriure per a la realització de tasques o treballs derivats de l'execució d'una contracta o subcontracta.

2. Estos contractes no podran tindre una duració superior a diuit mesos, i es podrán celebrar per a la realització de les següents tasques o treballs:

duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del convenio colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 9. Contrato a tiempo parcial indefinido

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. En ningún caso la contratación a tiempo parcial indefinida regulada en el presente artículo podrá sustituir a la contratación a tiempo completo indefinido.

2. Con la finalidad de fomentar la contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido, el pacto individual de horas complementarias entre la empresa y el trabajador, no podrá exceder de los siguientes porcentajes:

Jornada pactada	Horas complementarias
Hasta el 50 % de la jornada ordinaria	Hasta el 50 % de horas complementarias
Entre el 51 y el 75 % de la jornada ordinaria	Hasta el 33 % de horas complementarias

3. El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las circunstancias establecidas legalmente.

4. Para acogerse a la regulación sobre horas complementarias establecida en el presente artículo, las empresas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el porcentaje de empleos indefinidos en la plantilla sea superior al 50 % de la misma.

b) Que el número de contratos de puesta a disposición en la empresa no supere el 15 % del volumen de empleo de la misma.

En el caso de que no se cumplan los anteriores requisitos será de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador que reúna los requisitos exigidos legalmente, podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial.

Artículo 11. Contrato por acumulación de tareas

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontracta.

2. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Atendre l'elaboració i venda de productes específics de forn i pastisseria que tinguen un caràcter estacional notori per la seua vinculació a celebracions, festivitats o tradicions.

b) Implantar, desenrotillar o implementar programes de qualitat, innovació, modernització, adequació, desenrotllament tecnològic, millora o seguiment en qualsevol de les àrees de l'empresa, sempre que comporten una inversió.

c) Atendre reparacions puntuals de duració incerta.

3. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 13. Període de prova

1. Les empreses podrán estableir en els contractes un període de prova que serà de:

- Grup 1: quatre mesos.
- Grup 2: tres mesos.
- Grup 3: dos mesos.
- Grup 4: un mes.
- Grup 5: un mes.

No podrà estableir-se en els contractes de duració determinada un període de prova la duració del qual coincidís amb la del contracte.

2. Serà nul el pacte que estableix un període de prova quan el treballador haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, davall qualsevol modalitat de contractació.

3. Durant el període de prova, qualsevol de les parts contractants podrà desistir del contracte, sense que el dit desistiment produïsca cap efecte per a cap de les parts.

Article 14. Cessament dels treballadors

1. El personal comprés en el present conveni que es propose cesar voluntàriament en el servei d'una empresa, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció d'esta, almenys amb 15 dies d'anticipació a la data en què s'haja de deixar de prestar servei.

L'incompliment per part del treballador del preavís amb la indicada anticipació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'este l'import equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

2. Si el contracte de treball temporal és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació d'este amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment d'esta previsió generarà una indemnització equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

CAPÍTOL III

Contingut general de la relació laboral

Article 15. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts firmants d'este conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se a fer que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsquen a previndre una evolució negativa d'estes i a millorar la seua situació i perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 16. Concurrencia desleial

1. En compliment de la prohibició de concurrencia desleial, no es podrà realitzar, excepte consentiment per escrit de l'empresa, una col·laboració, obra o treball complementari dels que figuren en l'activitat de l'empresa.

a) Atender la elaboración y venta de productos específicos de panadería y pastelería que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.

b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

3. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 13. Período de prueba

1. Las empresas podrán establecer en los contratos un período de prueba que será de:

- Grupo 1: cuatro meses.
- Grupo 2: tres meses.
- Grupo 3: dos meses.
- Grupo 4: un mes.
- Grupo 5: un mes.

No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un período de prueba cuya duración coincida con la del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 14. Cese de los trabajadores

1. El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

2. Si el contrato de trabajo temporal es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de esta previsión generará una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III

Contenido general de la relación laboral

Artículo 15. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Esto solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberán orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuyan a prevenir una evolución negativa de las mismas y a mejorar su situación y perspectivas a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 16. Concurrencia desleial

1. En cumplimiento de la prohibición de concurrencia desleial, no se podrá realizar, salvo consentimiento por escrito de la Empresa, colaboración, obra o trabajo complementario de los que figuren en la propia actividad de la misma.

2. Per mitjà d'un pacte escrit, podrà acordar-se la permanència del treballador en l'empresa per un període no superior a dos anys comptats des que este haja promocionat en esta per causa de l'especialització professional rebuda.

3. La Comissió Paritaria del present conveni col·lectiu coneixerà, amb caràcter previ, les discrepàncies que se susciten sobre esta previsió, amb vista a salvaguardar els interessos de les empreses que realitzen esforços en els apartats d'investigació, desenvolupament i innovació, ja siga creant productes nous o bé recuperant receptes tradicionals.

Article 17. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments, i per a això l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a la seua obtenció.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos labors i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors, per la seua funció i grup professional.

3. En cas que el treballador es nege a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments es podrà suspender el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que realitze esta.

4. Així mateix compliran els treballadors allò que exigeix la reglamentació tecnicosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell arreplegat, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

CAPÍTOL IV

Classificació professional

Article 18. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificats en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenrotllan els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneitat i aptitud necessària per a l'exercici de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si això és necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en este conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps.

Article 19. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment mencionats es tindrà en compte:

a. Coneixements i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a cumplir correctament les cometidos, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels dits coneixements i experiència.

b. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia del trabajador en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que este haya promocionado en la misma por causa de la especialización profesional recibida.

3. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo conocerá, con carácter previo, las discrepancias que se susciten sobre esta previsión, en orden a salvaguardar los intereses de las empresas que realicen esfuerzos en los apartados de investigación, desarrollo e innovación, ya sea creando productos nuevos, o bien recuperando recetas tradicionales.

Artículo 17. Carné de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos labores y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 19. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenrotllen.

d. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o el lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguin obligades a incloure en la seua estructura organitzativa tots i cada un d'estos; podran, si és el cas, establir-se les corresponents assimilacions.

Article 20. Grups professionals

Grup professional 5

1. Criteris generals: tasques que consistixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatoria o Formació Professional de grau mitjà.

Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/treballadores que els exercixen, i que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'estos i que puguen ser ajudats per un altre o uns altres treballadors/treballadores.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Formació Professional de grau superior o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 2

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 1

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 20. Grupos profesionales

Grupo profesional 5

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a la qual han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclus la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el dit càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 21. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

Ordenació del temps de treball

Article 22. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establecida en 1.782 hores.

2. La duració de la jornada setmanal serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

3. Es considerarà com a jornada partida aquella en què hi haja una interrupció d'una hora com a mínim.

4. Es respectarà en les empreses que així ho tinguen establert, la condició més beneficiosa consistent a considerar el temps de descans per a entrepà com a temps de treball efectiu.

Article 23. Calendari laboral

1. Cada any, l'empresa confeccionarà l'obligatori calendari laboral d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

2. El calendari laboral serà exposat en cada centre de treball amb almenys dos mesos d'anterioritat a l'inici del primer període de vacances que s'establisca en este, i sempre abans del 28 de febrer de l'any en curs.

Article 24. Jornada en casos especials

Atenent la interpretació que la Sala Social del Tribunal Suprem ha establert en relació amb l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors en la seua Sentència de data 16 d'abril de 2014 (Cassació 183/2013), les empreses aplicaran el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

L'aplicació de les previsions establides en el present article no suposarà en cap cas que els treballadors acollits a la reducció de jornada regulada en l'apartat 1-g de l'article 27 del present conveni col·lectiu hagen de prestar servici en la franja horària diària afectada per l'esmentada reducció de jornada.

Article 25. Menors de 18 anys d'edat

1. Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedeixsa les sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant esta d'una duració no inferior a trenta minuts. Este període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

2. Els treballadors i treballadores menors de 18 anys no podrán realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns.

3. La duració del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 26. Vacacions

1. Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu disfrutarà de trenta dies naturals de vacaciones, més un dia més per cada festa abonable que no se celebre en diumenge que estiga compresa en el període de gaudi de vacacions.

Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu, a més del període de vacacions de trenta dies naturals establert, disfrutarà de dos dies més

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formació: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 21. Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.782 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.

4. Se respetará en las empresas que así lo tuvieran establecido, la condición más beneficiosa consistente en considerar el tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

Artículo 24. Jornada en casos especiales

Atendiendo a la interpretación que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido, en relación con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en su sentencia de fecha 16 de abril de 2014 (Casación 183/2013), las empresas aplicarán lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de las previsiones establecidas en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, que los trabajadores acogidos a la reducción de jornada regulada en el apartado 1-g) del artículo 27 del presente convenio colectivo deban prestar servicio en la franja horaria diaria afectada por la citada reducción de jornada.

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada excediese seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 26. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo, además del período de vacaciones de treinta días naturales establecido, disfrutará de dos días más durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre

durant l'any, a designar per mutu acord entre empresa i treballador i, si no hi haguera acord, per acord de la Comissió Paritària del Conveni.

2. Les vacacions es disfrutarán preferentment entre els dies 15 de juny i 15 de setembre; no obstant això, en aquelles empreses que, per les seues característiques, no puguen concedir-les en el dit període, es posaran d'acord empresa i treballador per a realitzar-les en l'època i les condicions que ambdós convinguen. I si no hi ha acord, per resolució de la Comissió Paritària, l'audiència de la qual s'establix expressament com a tràmit previ a l'exercici de les accions legals pertinents.

3. En cas que l'empresa no tanque durant el període de vacacions, haurà de concedir preferència a les treballadores que es troben embarassades per a concedir les vacacions retribuïdes en les dates que la treballadora propose.

4. En cas que l'empresa cesse en l'activitat, els treballadors gaudiran les vacacions dins d'eixe mateix període.

5. Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions coincidísca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i **48.bis** de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponga al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En cas que el període de vacacions coincidísca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilite el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seu incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 27. Permisos

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentarse del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de naixement de fill o adopció, i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, del cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 45 quilòmetres de distància a este efecte, el termini serà de quatre dies.

En els casos de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite domiciliari, el permís corresponent podrà disfrutar-se de manera discontinua mentres es mantinga el fet causant.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seu compensació econòmica.

Quan el compliment del deure mencionat abans supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrec, perceba una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seu voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seu jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà gaudir-se de manera acumulada i ser substituït per catorze dies laborables que se sumaran al període de maternitat i el gaudi del qual serà consecutiu a la finalització del dit període de

empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre; no obstante, en aquellas empresas que, por sus características, no pudieran concederlas en dicho período, se pondrán de acuerdo empresa y trabajador para realizarlas en la época y condiciones que ambos convengan. Y si no hubiera acuerdo, por resolución de la comisión paritaria, cuya audiencia se establece expresamente como trámite previo al ejercicio de las acciones legales pertinentes.

3. En el caso de que la empresa no cierre durante el período de vacaciones, deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para conceder las vacaciones retribuidas en las fechas que la trabajadora proponga.

4. En el caso de que la empresa cesara en la actividad, los trabajadores disfrutarán las vacaciones dentro de ese mismo período.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y **48.bis** del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. Permisos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 45 km de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborables que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de

maternitat i tindrà caràcter ininterromput sense que càpia fraccionar-lo en diversos períodes. En els casos en què el contracte de treball s'extingisca o se suspenga per qualsevol causa, abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la seua corresponent liquidació, i liquidació a què done lloc l'extinció del contracte, l'import de la part proporcional que li corresponga del període no treballat des de l'endemà de la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del seu fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir este permís acumuladament, hauran de comunicar-ho a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

g) Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca una activitat retribuïda. La reducció de jornada previsita en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

i) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret, d'acord amb el que s'establix legalment, a absentarse del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

j) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 del present article, excepte el previst en la seua lletra a), a les persones que, no havent-se casat, conviven en unió afectiva i estable, amb la justificació prèvia d'estos punts per mitjà d'un certificat d'inscripció en el registre correspondient oficial de parelles de fet.

Article 28. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que s'exigisquen per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com, si és el cas, de risc de pèrdua de matèries primeres i les que corresponguen a les necessitats derivades de festivitats, vespres de festivitats i períodes punta, es realitzaran.

2. La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules d'este conveni o a raó d'una hora i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàlico corresponderà al treballador; si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies des de la seua realització. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se sometrà a la Comissió Paritària del present conveni.

CAPÍTOL VI *Retribucions*

Article 29. Estructura retributiva

1. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, es distribuïxen en el salari base de grup, el plus conveni i, si és el cas, els complementos salariais regulats en este.

maternidad y tendrá carácter ininterrumpido sin que quepa fraccionarlo en varios períodos. En los casos en los que el contrato de trabajo se extinguiera o suspendiera por cualquier causa, antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de su correspondiente liquidación y finiquito a que diera lugar la extinción del contrato, el importe de la parte proporcional que le corresponda del periodo no trabajado desde el día siguiente a la finalización del contrato de trabajo, hasta el final de la lactancia, es decir, hasta el cumplimiento de los nueve meses de su hijo. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Se reconocen los mismos permisos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, salvo el contemplado en su letra a), a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 28. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta, se realizarán.

2. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas de este convenio o a razón de 1 horas y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

CAPÍTULO VI *Retribuciones*

Artículo 29. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo, el plus convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Es considera com a salari base de grup el corresponent al treballador en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.

3. El plus conveni s'establix a fi d'homogeneïtzar l'estructura retributiva en el sector. Quedaran sense efecte des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tots els conceptes extrasalarials que regulava la negociació provincial anterior a 2013.

4. El salari base i el plus conveni remuneren la jornada anual de treball efectiu pactada en este conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

Article 30. Complements salarials

1. Són complementos salariales les quantitats que, si és el cas, hagen d'addicionar-se al salari base de grup per qualsevol concepte diferent del de la jornada anual del treballador i la seua adscripció a un grup professional.

2. Els complementos salariais s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:

a) Personals. En la mesura que deriven de les condicions personals del treballador.

b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat.

c) Per qualitat o quantitat de treball. Consistent en les quantitats que percep el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, o bé basant-se en la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'esta.

Article 31. Condicions més beneficioses

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'este conveni, sense perjuí que puguen ser absorbides i compensades quan els salariis que van percebre els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, siguin superiors als que es fixen en el present conveni. No obstant això:

a) Es reconeixen a tots els efectes els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat que regulava la negociació provincial anterior a 2013 i que es detallen en l'annex I del present conveni.

b) Aquells treballadors que a 31.12.2012 perceben una retribució derivada del conveni col·lectiu provincial que se'ls aplicava, superior a l'establida per al grup professional en què queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat complement excategoria o nivell professional.

El dit complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Este complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors els salariis de categoria el nivell dels quals eren superiors als de grup no serà abonable a aquells treballadors de nou ingress. Així mateix, este complement es considerarà salari base a tots els efectes i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 32. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de les quals consistirà en una mensualitat del salari base de grup i del plus conveni, a més dels complementos personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratajades en dotze mensualitats de mutu acord entre empresa i treballador. En cas contrari, es percebran d'acord amb el costum o pacte establiti en cada empresa, i a falta d'això:

- a) La paga d'hivern (Nadal): el 24 de desembre.
- b) La paga d'estiu: el 15 de juliol.
- c) La tercera paga: el 16 de maig.

3. Al personal que ingresse en el transcurso de l'any o cesse durant este, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratajant el seu import en proporció al temps treballat.

Article 33. Quantia i actualització salarial

1. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2015.

2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

3. El plus convenio se establece a fin de homogeneizar la estructura retributiva en el sector, quedando sin efecto desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial anterior a 2013.

4. El salario base y el plus convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 30. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. No obstante:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013 y que se detallan en el anexo I del presente Convenio.

b) Aquellos trabajadores que a 31.12.2012 percibiesen una retribución derivada del Convenio Colectivo Provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento *ad personam*, denominado complemento ex categoría o nivel profesional.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 32. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y del plus convenio, además de los complementos personales que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrataeadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- a) La paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.
- b) La paga de verano: el 15 de julio.
- c) La tercera paga: el 16 de mayo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrataeando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 33. Cuantía y actualización salarial

1. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2015.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	833,80	68,47	13.534,05	9,65
Grup 4	887,85	68,47	14.344,80	10,25
Grup 3	975,47	68,47	15.659,10	11,50
Grup 2	1.065,46	68,47	17.008,95	12,38
Grup 1	1.130,61	68,47	17.986,20	13,41

2. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2016.

Enquadrament	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	833,80	68,47	13.534,05	9,65
Grupo 4	887,85	68,47	14.344,80	10,25
Grupo 3	975,47	68,47	15.659,10	11,50
Grupo 2	1.065,46	68,47	17.008,95	12,38
Grupo 1	1.130,61	68,47	17.986,20	13,41

2. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2016.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	844,22	69,33	13.703,25	9,77
Grup 4	898,95	69,33	14.524,20	10,38
Grup 3	987,66	69,33	15.854,85	11,64
Grup 2	1.078,78	69,33	17.221,65	12,53
Grup 1	1.144,74	69,33	18.211,05	13,58

3. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats que consten en la següent taula durant l'any 2017.

Enquadrament	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	844,22	69,33	13.703,25	9,77
Grupo 4	898,95	69,33	14.524,20	10,38
Grupo 3	987,66	69,33	15.854,85	11,64
Grupo 2	1.078,78	69,33	17.221,65	12,53
Grupo 1	1.144,74	69,33	18.211,05	13,58

3. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2017.

Enquadrament	Salari base mensual (€)	Plus conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor hora extra (€)
Grup 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92
Grup 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54
Grup 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81
Grup 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72
Grup 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78

4. Els retards derivats dels increments i actualitzacions establerts en el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la publicació en el butlletí oficial dels nous valors.

Enquadrament	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	856,88	70,37	13.908,75	9,92
Grupo 4	912,43	70,37	14.742,00	10,54
Grupo 3	1.002,47	70,37	16.092,60	11,81
Grupo 2	1.094,96	70,37	17.479,95	12,72
Grupo 1	1.161,91	70,37	18.484,20	13,78

4. Los atrasos derivados de los incrementos y actualizaciones establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de los nuevos valores.

Article 34. Nocturnitat

1. Les hores que es treballen entre les entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindran la consideració de nocturnes, i seran retribuïdes amb un recàrrec d'un 25 per cent sobre el valor de l'hora normal que corresponga al salari base de grup i, si és el cas, sobre els complementos *ad personam* ex nivell o excategoria que corresponguen.

2. Les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 el concepte de nocturnitat estiga inclòs en el seu salari, només abonaran este concepte quan se supere la tercera hora nocturna en la jornada diària.

Article 35. Treballs en cambres de congelació

1. Quan el procés de treball faça impossible l'eliminació dels riscos per fred, seran aplicables les mesures per a reduir-los fins a nivells acceptables que estableixca la preceptiva evaluació de riscos elaborada d'acord amb el que estableix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball o la normativa que el substituís.

2. Llevat que s'estableixi un altre criteri preventiu més adequat, la permanència, durant el treball, en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, no podrà excedir quatre hores durant la jornada. La resta de la jornada es dedicarà a altres tasques. I per cada hora de permanència ininterrompuda en l'interior de la cambra tindrà dret el treballador a quinze minuts de pausa per a la seua recuperació.

3. El personal que habitualment, contínuament o discontinuament, preste servici en l'interior de cambres de congelació a una temperatu-

Artículo 34. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal que corresponda al salario base de grupo y, en su caso, sobre los complementos *ad personam* ex nivel o ex categoría que correspondan.

2. Las empresas en las que con anterioridad al uno de enero de 2013 el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, solo abonarán este concepto cuando se supere la tercera hora nocturna en la jornada diaria.

Artículo 35. Trabajos en cámaras de congelación

1. Cuando el proceso de trabajo haga imposible la eliminación de los riesgos por frío, serán de aplicación las medidas para reducirlos hasta niveles aceptables que establezca la preceptiva evaluación de riesgos elaborada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo o normativa que lo sustituya.

2. Salvo que se establezca otro criterio preventivo más adecuado, la permanencia, durante el trabajo, en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, no podrá exceder de cuatro horas durante la jornada. El resto de la jornada se dedicará a otras tareas. Y por cada hora de permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara tendrá derecho el trabajador a quince minutos de pausa para su recuperación.

3. El personal que por habitual función, continua o discontinua, preste servicio en el interior de cámaras de congelación a una tempe-

de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a les dites condicions pels temps màxims establits en l'apartat anterior del present article, percebrà un complement de setanta-cinc cèntims d'euro (0,75 euros) per cada hora treballada en les dites condicions, considerant-se que els dits períodes són acumulatius; per tant, la suma del temps en l'interior de la cambra se sumarà i sempre que la dita suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat establida.

L'any 2016, el complement regulat en el present apartat serà de setanta-sis cèntims d'euro (0,76 euros) per cada hora treballada en les condicions establides. I l'any 2017 el complement serà de setanta-set cèntims d'euro (0,77 euros).

4. Quan, per l'aplicació de les mesures determinades en la corresponent avaluació de riscos, desapareguen les circumstàncies causants, i es dote el treballador de les mesures de protecció individual que eviten el risc, o deixe de treballar-se en les condicions de risc, deixaran d'abonar-se els imports compensatoris corresponents.

Es consideraran com a mesures que eviten el risc les que suposen que el treballador no patisca les baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en els carretons, donant per entès que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'esta circumstància.

Article 36. Treball en festiu

Quan la prestació de serveis en festius supose la superació de la jornada màxima anual aplicable, per no haver sigut compensat el dit excés amb descans, a més de l'abonament del complement del cent cinquanta per cent sobre el salari en conveni segons la classificació professional i l'antiguitat, corresponderà el pagament de l'import corresponent a la retribució per hores extraordinàries que figura en les taules contingudes en l'article sobre quantia i actualització salarial del present conveni col·lectiu.

Article 37. Retribució en espècie

1. Es reconeix el costum inveterat en el subsector del forn, relativa a la percepció de pa diari, així com la possibilitat per al personal dedicat a l'elaboració, de consumir durant el treball la quantitat de pa que necessiten.

2. En els casos de compensació dinerària, la quantificació econòmica d'este concepte es realitzarà d'acord amb la normativa tributària d'aplicació.

En les empreses o centres de treball on es percebia este concepte dineràriament, el seu import no podrà ser inferior en cap cas al que s'establia en la negociació col·lectiva provincial, amb un increment de l'1 % per a l'any 2015, del 1,25 % per a l'any 2016 i del 1,50 % per a l'any 2017.

Article 38. Seguretat Social complementària

1. En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, les empreses completaran les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les retribucions establides en este conveni, fins al límit de dotze mesos.

2. En els processos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, les empreses abonaran el 25 % de la base reguladora de la prestació d'incapacitat temporal des del dia seixanta fins al dia tres-cents seixanta-cinc de la baixa.

CAPÍTOL VII

Salut laboral

Article 39. Comissió sectorial de salut laboral

1. Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació práctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Així doncs, les polítiques de prevenció han de caracteritzar-se per la definició i l'acostament a la realitat dels problemes per a així aconseguir una autèntica cultura preventiva i, amb este fi, acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral, que impulsarà, durant la vigència del present conveni col·lectiu, totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball.

2. La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma del present conveni, i tindrà caràcter paritari.

ratura de diez grados bajo cero o inferior, y quede expuesto a dichas condiciones por los tiempos máximos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, percibirá un complemento de setenta y cinco céntimos de euro (0,75 euros) por cada hora trabajada en dichas condiciones, entendiéndose que dichos períodos son acumulativos, por lo tanto la suma de los tiempos en el interior de la cámara se sumarán y siempre que dicha suma sea superior a una hora, se tendrá derecho a percibir la cantidad establecida.

En el año 2016 el complemento regulado en el presente apartado será de setenta y seis céntimos de euro (0,76 euros) por cada hora trabajada en las condiciones establecidas. Y en el año 2017 el complemento será de setenta y siete céntimos de euro (0,77 euros).

4. Cuando por la aplicación de las medidas determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, desaparezcan las circunstancias causantes, y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en las condiciones de riesgo, dejarán de abonarse los importes compensatorios correspondientes.

Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 36. Trabajo en festivo

Cuando la prestación de servicios en festivos suponga la superación de la jornada máxima anual aplicable, por no haber sido compensado dicho exceso con descanso, además del abono del complemento del ciento cincuenta por ciento sobre el salario en convenio según la clasificación profesional y la antigüedad, procederá el pago del importe correspondiente a la retribución por horas extraordinarias que figura en las tablas contenidas en el artículo sobre cuantía y actualización salarial del presente convenio colectivo.

Artículo 37. Retribución en especie

1. Se reconoce la costumbre inveterada en el subsector de la panadería, relativa a la percepción de pan diario, así como a la posibilidad para el personal dedicado a la elaboración, de consumir durante el trabajo la cantidad de pan que precisen.

2. En los casos de compensación dineraria, la cuantificación económica de este concepto se realizará conforme a la normativa tributaria de aplicación.

En las empresas o centros de trabajo donde se viniera percibiendo este concepto dinerariamente, en ningún caso su importe podrá ser inferior al que venía establecido en la negociación colectiva provincial, con un incremento del 1 % para el año 2015, del 1,25 % para el año 2016 y del 1,50 % para el año 2017.

Artículo 38. Seguridad Social complementaria

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este convenio, hasta el límite de doce meses.

2. En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 39. Comisión sectorial de salud laboral

1. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así pues, las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así lograr una auténtica cultura preventiva y a tal fin, acuerdan la constitución de una comisión sectorial de salud laboral, que impulsará, durante la vigencia del presente convenio colectivo, cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario.

Entre els seus comeses estarà l'establiment de prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals per mitjà de la realització d'estudis de les condicions de treball, l'elaboració de propostes d'actuació a fi de dur a terme accions sobre els problemes detectats, elaboració de recomanacions d'actuació sobre els centres de treball d'alta sinistralitat del sector, difusió de criteris per a l'avaluació de riscos, i l'adequació del text del present conveni col·lectiu a la normativa vigent.

3. La Comissió Sectorial de Salut Laboral seguirà les següents línies i criteris d'actuació:

a) Integració de la prevenció

D'acord amb el que disposa l'article 16.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, el pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'establisquen.

D'acord amb el que disposa l'article 9.3 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, l'activitat preventiva haurà de planificar-se per a un període determinat, establint les fases i prioritats del seu desenvolupament en funció de la magnitud dels riscos i del nombre de treballadors exposats a estos, així com el seu seguiment i control periòdic. En cas que el període en què s'exercisca l'activitat preventiva siga superior a un any, haurà d'establir-se un programa anual d'activitats.

b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial

c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut

Els objectius individuals de la vigilància de la salut són la detecció precoç de les repercussions de les condicions de treball sobre la salut; la identificació dels treballadors especialment sensibles a certs riscos i finalment l'adaptació de la tasca a l'individu.

L'empresari garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica de la seua salut, restringint el seu abast als riscos inherents al treball.

Serà necessari el consentiment del treballador, basat en el coneixement del contingut i abast de la vigilància de la salut. No obstant això, tindrà caràcter obligatori per al treballador en les circumstàncies següents:

1. Quan existísca una disposició legal en relació a la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, especialment respecte de l'avaluació de la salut dels treballadors nocturns prevista en l'article 36.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Quan els reconeixements siguin indispensables per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.

3. Quan l'estat de salut del treballador puga constituir un perill per a ell o per a tercers.

La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador estarà disponible per al mateix treballador, els serveis mèdics responsables de la seua salut i l'autoritat sanitària.

Cap empresari podrà tindre coneixement del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i fehaciente del treballador. A l'empresari i a les altres persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció se'ls hauran de facilitar les conclusions del dit reconeixement en els termes de:

1. Aptitud o adequació del treballador al seu lloc de treball o funció.

2. Necesidad d'introducir o de millorar les mesures de protecció o de prevenció.

d) Establiment de les actuacions i línies de treball a desenvolupar en els centres de treball a fi de donar adequada protecció a les situacions vinculades amb la maternitat

D'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, l'avaluació inicial dels riscos que no hagen pogut evitar-se haurà d'es-

Entre sus cometidos estará el establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales mediante la realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaboración de propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones sobre los problemas detectados, elaboración de recomendaciones de actuación sobre los centros de trabajo de alta siniestralidad del sector, difusión de criterios para la evaluación de riesgos, y la adecuación del texto del presente convenio colectivo a la normativa vigente.

3. La Comisión Sectorial de Salud Laboral seguirá las siguientes líneas y criterios de actuación:

a) Integración de la prevención.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud.

Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

El empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Será necesario el consentimiento del trabajador, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para el trabajador en las siguientes circunstancias:

1. Cuando exista una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, señaladamente respecto de la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

3. Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

1. Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan

tendre's a cada un dels llocs de treball de l'empresa en què concorreguen els dits riscos.

A partir de la dita evaluació inicial, hauran de tornar a avaluar-se els llocs de treball que puguen veure's afectats per la incorporació d'un treballador les característiques personals o l'estat biològic conegut del qual ho facen especialment sensible a les condicions del lloc.

Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 4 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, el personal sanitari del servei de prevenció estudiarà i valorarà especialment els riscos que puguen afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i proposarà les mesures preventives adequades.

e) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector

D'acord amb el que disposa l'article 19.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir que cada treballador reba una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seua contractació, siga quina siga la modalitat o duració d'esta, com quan es produïsquen canvis en les funcions que exercisa o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 19.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, La formació haurà d'estar centrada específicament en el lloc de treball o en la funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'uns altres de nous i repetir-se periòdicament, en cas de ser necessari.

La formació a què es referix l'apartat anterior haurà d'impartir-se, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o, a falta d'això, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en esta. La formació podrà ser impartida per l'empresa per mitjà de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

Article 40. El delegat de prevenció

1. D'acord amb el que disposa l'article 36.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, són competències dels delegats de prevenció:

a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions a què es referix l'article 33 de la present llei.

d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. (art. 36.1 L. 31/1995.)

2. Entre les facultats que li atorga l'article 36.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, es destaquen per la seua transcendència les següents:

a) Acompanyar els tècnics en les evaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, podent formular davant d'ells les observacions que estimen oportunes.

b) A este efecte, el Servici de Prevenció farà saber als representants dels treballadors la seua disposició per a atendre les seues consultes i tindre en compte les seues observacions, es formulen o no en ocasió de les seues actuacions en l'empresa, d'acord amb el procediment que acorde l'empresari, els treballadors i el mateix servici.

c) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball. Amb este fi, podrà accedir a qualsevol zona dels llocs de treball i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenrotllament del procés productiu. (art. 36.2-e L. 31/1995.)

3. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'exercici de les seues funcions serà considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 40. El delegado de prevención

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (art. 36.1 L. 31/1995)

2. Entre las facultades que le otorga el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se destacan, por su trascendencia las siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de los trabajadores su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por el empresario, los trabajadores y el propio Servicio.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. (Art. 36.2-e L. 31/1995)

3. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstant això, serà considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball i als inspectors de treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Als delegats de prevenció els serà aplicable el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors quant al sigil professional degut respecte de les informacions a què tingen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

Article 41. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

1. Correspon a cada treballador veltar, segons les seues possibilitats i per mitjà del compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seuà propia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seuà activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seuà formació i les instruccions de l'empresari.

2. Els treballadors, d'acord amb la seuà formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran, en particular:

a) Usar adequadament, d'acord amb la seuà naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenrotllen la seuà activitat.

b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'este.

c) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seuà activitat o en els llocs de treball en què esta tinga lloc.

d) Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servici de prevenció, sobre qualssevol situació que, al seu parer, comporte, per motius razonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

e) Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

f) Cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

3. L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es referixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 43 del present conveni col·lectiu.

Article 42. Condicions de treball

1. Les empreses compliran el que estableix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'establixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball a fi de garantir les condicions tecnico-sanitàries d'aplicació al sector.

2. Es reconeix la importància recent del problema de l'estrès laboral, sobre el qual s'ha d'avançar a través de l'avaluació de riscos i el pla de prevenció, en una sensibilització i major comprensió d'esta matèria per a previndre, eliminar o reduir els riscos psicosocials en el lloc de treball. En este sentit, hi ha ferramentes de diagnòstic com l'ISTAS-21 o l'aplicació informàtica *Factors psicosocials. Mètode d'avaluació*, elaborada per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 43. Peces de treball

1. L'empresa facilitarà als treballadors les peces de treball adequades a les funcions que realitzen. Es preveu la duració d'estes peces en sis mesos.

2. L'ús d'estes peces de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el personal i es considerarà falta greu utilitzar d'altres de diferents.

No obstant lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquier otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 41. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquier otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 43 del presente convenio colectivo.

Artículo 42. Condiciones de trabajo

1. Las empresas cumplirán lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación al sector.

2. Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido, existen herramientas de diagnóstico como el ISTAS-21 o la aplicación informática *Factores Psicosociales. Método de evaluación*, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 43. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengan realizando. Se prevé la duración de estas prendas en seis meses.

2. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará falta grave el utilizar otras distintas.

3. En el si de la Comissió Sectorial de Salut Laboral s'avaluarà l'adequació dels equips de protecció individual en el sector.

CAPÍTOL VIII *Drets sindicals*

Article 44. Dret de reunió

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors i treballadores per a la realització d'assemblees dins dels recintes de les empreses fora de les hores de treball si les condicions d'este ho permeten.

Article 45. Crèdit horari

1. Els delegats dels treballadors disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 treballadors: 15 hores.
- De 101 a 250 treballadors: 20 hores.
- De 251 a 500 treballadors: 30 hores.
- De 501 a 750 treballadors: 35 hores.
- De 751 d'ara en avanç: 40 hores.

2. Els components dels comités d'empresa o delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura podran cedir totes o part de les esmentades hores per a ser acumulades mensualment en favor d'un o més dels seus companys de central. El crèdit mensual més l'acumulació per cessió no podrà excedir les 50 hores mensuals, ni traslladaran a altres mesos les no utilitzades.

3. A fi d'impulsar la figura del delegat sindical sectorial, per mitjà de pacte d'empresa, les Seccions Sindicals firmants del present conveni col·lectiu podran establir sistemes d'acumulació horària diferents al regulat en l'apartat anterior.

CAPÍTOL IX *Règim disciplinari*

Article 46. Procediment sancionador

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissons culpables dels treballadors que es produïsquen amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltas que s'establix en el present conveni col·lectiu.

2. La sanció de les faltas requerirà la comunicació per escrit al treballador, i es farà constar la data i els fets que la van motivar.

3. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció imposta per una falta greu i molt greu que s'impose. Es comunicarà a la representació legal dels treballadors tota falta que comporte sanció.

4. Imposada la sanció, el compliment temporal d'esta es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seu imposició.

Article 47. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran atenent la seu importància en lleus, greus i molt greus.

A) Són faltes lleus

1. La incorrecció amb el públic, companys, subordinats i superiors.

2. Descuit, negligència o demora en el compliment dels seus deures i de qualsevol treball encomanat al treballador, si d'això es deriva un perjudici per a l'empresa.

3. No comunicar amb la deguda antelació la falta al treball per una causa justificada, llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

4. La falta injustificada al treball un dia en el període d'un mes.

5. El descuit en la conservació dels locals, material i servidors.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seu situació que tinga incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seu residència habitual.

7. La falta de neteja o higiene personal, l'embriaguesa o la toxicomania.

8. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes, sempre que aquelles no excedisquen una duració de trenta minuts.

3. En el seno de la Comisión Sectorial de Salud Laboral se evaluará la adecuación de los Equipos de Protección Individual en el sector.

CAPÍTULO VIII *Derechos sindicales*

Artículo 44. Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

Artículo 45. Crédito horario

1. Los delegados de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

2. Los componentes de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas mensualmente en favor de uno o varios de sus compañeros de central. El crédito mensual más la acumulación por cesión no podrá exceder de 50 horas mensuales, ni trasladarán a otros meses las no utilizadas.

3. A fin de impulsar la figura del delegado sindical sectorial, mediante pacto de empresa, las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

CAPÍTULO IX *Régimen disciplinario*

Artículo 46. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 47. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.

5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguesa o toxicomanía.

8. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

9. El consum de tabac, alcohol o goma de mastegar durant l'horari de treball.

10. El consum de productes, elaborats o no per l'empresa, presos en un lloc diferent del destinat per a això per la direcció.

11. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps.

12. Las discussions greus o en ton major amb els companys de treball.

13. La negativa per part del treballador a firmar el «rebut» de qualsevol escrit o document que li entregue l'empresari.

B) Són faltes greus

1. La indisciplina i desobediència en el treball; l'incompliment d'ordes o instruccions dels superiors.

2. El incompliment de les obligacions corresponents al lloc de treball amb categoria professional i les negligències de les quals es deriven o puguen derivar-se perjuïs greus per al servici, conservació de locals, material o documents de l'entitat.

3. La greua desconsideració amb els companys, superiors, subordinats i públic.

4. La falta d'assistència al treball sense causa justificada de dos dies en el període d'un mes.

5. Las faltas injustificades de puntualitat, sempre que excedisquen les tres i no superen el nombre de deu en el període d'un mes, quan en conjunt excedisquen els trenta minuts.

6. El incompliment o abandó de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball quan puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física del treballador, altres treballadors o dels consumidors.

7. La negativa a prestar treball de caràcter urgent imprevist o inearable quan se li ordene pel cap corresponent.

8. No comunicar en el termini d'un dia des de la seu expedició els comunicats de baixa o de tres dies els de confirmació d'incapacitat temporal.

9. L'abandó de les funcions pròpies del lloc de treball sense causa justificada.

10. La negativa a efectuar la neteja i la resta d'operacions per a deixar ordenat i degudament endreçat tant el seu lloc de treball com els utensilis i la maquinària pròpia que aquell necessite per a desenrotllar la funció que li haja sigut encomanada per l'empresari.

11. Entregar-se el treballador a jocs o distraccions estant de servei.

12. La embriaguesa en acte de servei si repercutix negativament en el treball.

13. La simulació de malaltia o accident i no passar les revisions mèdiques ordenades per l'empresa.

14. Simular la presència d'un altre treballador fitxant o firmant per ell o permetre que un altre simule la propia.

15. La reincidència en una falta lleu.

16. El consum de tabac en el centre de treball.

17. L'ús del telèfon mòbil personal o de dispositius de dades alienes a l'empresa sense autorització expressa d'esta, cosa que haurà de fer-se constar per escrit.

C) Són faltes molt greus

1. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concorrència o competència desleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delicto.

2. La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.

3. La falta injustificada d'assistència al treball durant més de dos dies en el període d'un mes.

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.

5. Realizar treballs per compte propi o alié en situació de baixa laboral, així com realizar qualsevol altre acte fraudulent per a aconseguir o prolongar la dita situació.

6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.

7. Las ofenses greus a l'empresario, els companys, els superiors, els subordinats o el públic.

8. Las agressions físiques a l'empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.

10. El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de la misma.

11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

12. Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.

13. La negativa por parte del trabajador a firmar el «recibí» de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.

B) Son faltas graves

1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.

2. El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.

3. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.

5. Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.

6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.

7. La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.

8. No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.

9. El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.

10. La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.

11. Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.

12. La embriaguez en acto de servicio si repercute negativamente en el trabajo.

13. La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones médicas ordenadas por la empresa.

14. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o permitir que otro simule la propia.

15. La reincidencia en falta leve.

16. El consumo de tabaco en el centro de trabajo.

17. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de esta, que deberá hacerse constar por escrito.

C) Son faltas muy graves

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

2. La manifesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.

5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

7. Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.

8. Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.

10. La falta greu de respecte i consideració a l'empresari, o als seus representants o a familiars d'estos.

11. Les expressions greument ofensives contra qualsevol creença religiosa que es manifesten de manera reiterada.

12. L'embriaguesa habitual, consum o tràfic de drogues tòxiques o substàncies psicotrópiques durant el treball si repercutixen negativament sobre este.

13. Fer desaparéixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, ferramentas, maquinària, aparells, instal·lacions i productes o mercaderies de l'empresa.

14. Revelar a persones estranyes dades o fòrmules o composicions de productes fabricades per l'empresari.

15. La reincidència en faltes greus dins d'un període de sis mesos quan hagen mediat sancions.

16. L'assetjament sexual, considerant-se este com a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, desenvolupat en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball. Constituïx assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Si esta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.

17. L'assetjament moral, considerant-se com a tal la pràctica laboral consistent en actes o conductes repetitives i degradantes realitzades contra el treballador/a pels seus superiors, companys/es, o els uns i els altres, i que afecten i atempten contra la dignitat, la salut física o moral de la persona afectada.

18. Utilizar per a usos propis ferramentes informàtiques de l'empresa, com ara connexió a Internet, el correu electrònic o mitjans d'impressió.

Article 48. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Article 49. Sancions

1. Les sancions que corresponderà imposar en cada cas, segons les faltes cometudes, seran les següents:

A) Per faltes lleus

Amonestació verbal o amonestació escrita

B) Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou d'un a cinc dies i inhabilitació per un termini inferior a un any per a passar al grup superior.

C) Per faltes molt greus

Pèrdua temporal de fins a quatre anys de la categoria, suspensió d'ocupació i sou per més de cinc dies fins a un mes, i acomiadament.

2. Les sancions que puguen imposar-se s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa puga constituir delicto o donar compte a les autoritats governatives, si fóra procedent.

CAPÍTOL X

Comissió Paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 50. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden estableir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model establert en l'annex III del present conveni col·lectiu.

9. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

10. La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.

11. Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifiesten de forma reiterada.

12. La embriaguez habitual, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo si repercuten negativamente sobre el mismo.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.

14. Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.

15. La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.

16. El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

18. Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión.

Artículo 48. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Sanciones

1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves

Amonestación verbal o amonestación escrita

B) Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a un año para pasar al grupo superior.

C) Por faltas muy graves

Pérdida temporal de hasta cuatro años de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de cinco días hasta un mes, y despido.

2. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

CAPÍTULO X

Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo

Article 50. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo III del presente convenio colectivo.

b) Vigilància del compliment col·lectiu del que es pacta. Amb este fi, es pronunciarà sobre les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu amb caràcter previ a la interposició de qualsevol denúncia davant de la Inspecció de Treball o reclamació jurisdiccional.

c) Intervenir en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Amb este fi les Seccions Sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu podran sotmetre a la Comissió Paritària les discrepàncies sorgides en matèria d'elaboració del calendari laboral o de fixació de les vacacions anuals.

d) Intervenir en la resolució de les discrepancias sorgides en els períodes de consulta relativs a la inaplicació del present conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, la modificació del conveni durant la seu vigència.

f) L'adopció d'accords parciaus per a la modificació d'alguns o alguns dels continguts del conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, establint expressament la seu vigència.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants de present conveni col·lectiu, que designaran els seus respectius mandataris d'acord amb el criteri que determine cada representació.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguen de la seu competència. Estos assessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

Es considerarà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

La Comissió Paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desplegar les previsions estableties en el present conveni col·lectiu especialment en matèria d'igualtat.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària, i per això es fixa com a adreça electrònica el correu electrònic c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com.

4. Ambdós parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepancias i conflictes que puguen produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta un dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. La Comissió haurà de reunir-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des que es reba la consulta. S'exceptua el cas que la Comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepancias sobre la inaplicació de condicions de treball, i en este cas el termini màxim per a pronunciar-se serà de set dies. Transcorregut el dit termini sense que es reunisca la comissió, la part consultant tindrà expedita la via judicial, l'arbitratge previst en l'article 48 el present conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons casos.

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresariales firmants del present conveni col·lectiu, que sol·liciten la intervenció de la Comissió Paritària, abonaran a la Comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria d'esta, la quantitat de 300 euros. Per acord unànim de la Comissió es podrà exigir un cànon de 150 € als treballadors que sol·liciten la seu intervenció si s'aprecia temeritat o mala fe per la seu banda.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepancias sobre els assumptes de què haja de conéixer la Comissió Paritària, en virtut del que estableix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 51. Procediment d'arbitratge

1. Les parts confrontades en un conflicte podran acordar que siga dirimit per mitjà de l'arbitratge de la Comissió Paritària o d'àrbitres designats a este efecte per esta.

2. El pacte de solució arbitral es remetrà a la Comissió Paritària, la qual podrà assumir directament la resolució del conflicte o bé encomanar-lo a un o més àrbitres.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de elaboración del calendario laboral o de fijación de las vacaciones anuales.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente convenio colectivo.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo, que designarán a sus respectivos mandatarios con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedita la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 el presente Convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos.

Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria, abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 150 € a los trabajadores que soliciten su intervención, si se aprecie temeridad o mala fe por su parte.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 51. Procedimiento de arbitraje

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por esta.

2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encargarlo a uno o varios árbitros.

3. En el supòsit d'encomanar-se el conflicte a diversos àrbitres, cada una de les representacions en la Comissió Paritària designarà dos àrbitres que formaran l'òrgan arbitral, presidit pel membre de més edat i exercint les labors de secretari, el més jove.

4. Les parts enfrontades exposaran les seues posicions per escrit a l'òrgan arbitral qui, per a instruir-se millor en la qüestió, podrà convecar-les a una sessió oral.

5. La resolució que, si és el cas, emeta l'òrgan arbitral, la referendarà la Comissió Paritària.

Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. Amb objecte del manteniment de l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que estableix legalment, es podrà inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seua duració, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidísca inaplicar el present conveni, informarà la Comissió Mixta del present conveni sobre l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenrotillar-se, en les empreses en què existisquen representants legals dels treballadors, un període de consultes amb estos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

3. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes corresponderà a les seccions sindicals firmants del present conveni, quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comité d'empresa o entre els delegats de personal.

4. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que representen en el seu conjunt la majoria d'aquells.

5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors, que haurà de desenrotillar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en què no existisca representació legal dels treballadors, estos consultaran les organitzacions sindicals firmants del conveni i podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord a una comissió de tres components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats firmants del present conveni col·lectiu, sense perjuí de les previsions legals respecte d'això.

Per la seua banda, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar la seua paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

7. En cas d'acord, este haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en la dita empresa, i detallant, si és el cas, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establecidas amb caràcter general.

8. La Comissió Paritària acusarà la recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establecides en el present conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el órgano arbitral, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario, el más joven.

4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.

5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Paritaria.

Artículo 52. Inaplicación del convenio colectivo

1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente convenio la apertura del procedimiento.

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

5. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, estos consultarán a las organizaciones sindicales firmantes del convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

Por su parte, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

8. La Comisión Paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Article 53. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepancia a la Comissió Paritaria del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepancia se li haja plantejat.

2. Sotmesa la discrepancia a la Comissió Paritaria, s'oiran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals se'ls instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'estendrà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i es respectarà en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar des que la discrepancia li siga plantejada.

3. La Comissió Paritaria podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. En cas de desacord en la Comissió Paritaria, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge arreplegat en el conveni o sotmetre'l als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o a un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, es considerarà que no s'ha solucionat la discrepancia als efectes legals oportuns.

Article 54. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establecidas en els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguen subscriure's en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, per tal que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior al present conveni quan estableixca diferents condicions sobre:

a. La quantia del salari base i dels complements salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b. L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c. L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacacions.

d. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e. L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribuïxen per la present llei als convenis d'empresa.

f. Les mesures per a favorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

3. El present conveni ha sigut negociat a l'empara d'establir en l'article 83.2 de l'Estatut del Treballador i articula la negociació col·lectiva dins del seu àmbit d'aplicació d'acord amb els següents nivells convencionals, cada un dels quals complix una funció específica:

a. El conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic serà d'obligada i preceptiva aplicació per a totes aquelles empreses o centres de treball que es troben dins de l'àmbit funcional del present conveni i que no tinguen regulades les seues condicions laborals per cap dels supòsits reflectits en l'apartat 3.2 i 3.3 del present article.

b. Els pactes d'empresa que puguen establir-se en l'àmbit de cada una d'estes, ja siga tant en relació a aspectes ordenats pel conveni col·lectiu com sobre aquelles altres matèries que són pròpies de l'empresa o centre de treball.

c. Els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominalment identificades, quan la majoria de treballadors afectats presten els seus serveis per compte d'empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic, estes regularan les matèries que siguen pròpies de l'empresa o centre de treball.

Artículo 53. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 54. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3. El presente convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

a. El convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en el apartado 3.2 y 3.3 del presente artículo.

b. Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandatados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

c. Los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

d. Els convenis col·lectius d'empresa o centre vigents i registrats com a tals davant de l'autoritat laboral són autònoms en si mateixos, llevat que per acord entre les parts pacten la supletorietat d'este conveni o la remissió en determinades matèries al que preveu este, i en este cas s'ajustaran al que s'acorde en el conveni col·lectiu sobre eixe particular.

4. En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en eixe àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a. La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

b. Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c. La obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja arribat a un acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d. Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària, als efectes informatius.

CAPÍTOL XI

Igualtat

Article 55. Mesures d'igualtat efectiva entre homes i dones

1. En el marc de les mesures de foment, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que estableixeran les administracions públiques, les parts firmants del present conveni col·lectiu fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats, en relació amb accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

2. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu velarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a. Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del seu treball.

b. Que la dona treballadora estiga equiparada a l'home en tots els aspectes salariais, de manera que per al mateix treball la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c. Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d. Que en els sistemes de classificació professional no es fa distinció entre funcions masculines i femenines.

3. S'establixen les següents línies de treball durant la vigència del present conveni col·lectiu:

a. Estudiar, per a la seua incorporació al conveni col·lectiu, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de caràcter indefinit.

b. Efectuar un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per a la qual cosa s'establix el model de denúncia de situacions d'assetjament en l'annex III del present conveni col·lectiu.

c. Efectuar un seguiment de l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector per a realitzar polítiques actives que eliminen les eventuales discriminacions que puguen detectar-se per raó de sexe, estat civil, edat, procedència territorial i la resta de circumstàncies que puguen originar discriminació o fallida del principi d'igualtat d'oportunitats.

Article 56. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

1. D'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es promouren en l'àmbit del present conveni col·lectiu les condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament davall el principi general de col·laboració entre les empreses i la representació dels treballadors i treballadores perquè hi haja tolerància zero ant qualsevol tipus d'assetjament.

d. Los convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo.

4. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a. La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

b. Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c. La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del Convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d. Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

CAPÍTULO XI

Igualdad

Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las administraciones públicas, las partes firmantes del presente convenio colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b. Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo:

a. Estudiar, para su incorporación al convenio colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente convenio colectivo.

c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Es considera assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el temps, en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menoscabament o atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera intimidària, degradant, humiliant, violenta o hostil i que persegueix anular la seu capacitat, promoció professional o la seu permanència en el lloc de treball, i que afecta negativament l'entorn laboral del treballador en les seues funcions diàries.

Constituïx assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seu dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. En les empreses que no hagen elaborat pla d'igualtat, amb caràcter general s'establixen les següents mesures preventives:

a. Sensibilitzar la plantilla tant respecte a la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació establerts en el present article per als casos en què este puga produir-se.

b. Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de correspondibilitat quant als comportaments laborals que es desenrotllen en les empreses, en especial per part del personal amb major nivell de comandament i de responsabilitat.

c. Promoure iniciatives formatives que afavorisquen la comunicació entre personal amb capacitat de comandament i els respectius equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics.

3. Les persones que se senten assetjades podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa de manera directa, o bé a través de la representació sindical. També podrà formular una denúncia d'assetjament qualsevol persona que tinga coneixement de la situació. En tot cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les actuacions amb la representació sindical. Les dos es regiran en tot cas pels següents principis i criteris d'actuació:

a. Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i les circumstàncies personals de qui denuncie. Amb este fi, les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.

b. Garantia que la persona assetjada puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si eixa és la seu voluntat. Amb este fi, s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, tenint en compte les necessitats organitzatives i productives que hi puguen concórrer.

c. Prioritat i tramitació urgent de les actuacions, que s'orientaran a la investigació exhaustiva dels fets pels mitjans que més eficaçment permeten aclarir-los. Amb este fi, les persones responsables d'atendre la denúncia s'entrevisitaran amb les parts i promouran solucions que siguin acceptades per les parts implicades, per a la qual cosa estes podran estar accompanyades de qui decidisquen.

d. Garantia d'actuació, adoptant les mesures necessàries, incloent-hi si és el cas les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones amb conductes d'assetjament que s'hagen provat. Amb este fi, si en el termini de deu dies hàbils des que es va tindre coneixement de la denúncia no s'ha aconseguit una solució, es donarà inici al corresponent procediment formal per al definitiu esclareixement dels fets denunciats, la duració del qual mai excedirà els quinze dies naturals, i en el qual seran aplicables totes les garanties establides en l'article 94 del present conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i accompaniedades per una persona de la seu confiança, que haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a què tinga accés, i especialment respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.

e. Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tratec advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seu banda d'una denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions establides en el present article.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de correspondibilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente convenio colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vegada concloses les anteriors actuacions, i en un termini màxim de quinze dies naturals, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures correctores i les comunicarà a la representació sindical.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Compromís sobre regulació del treball en festiu

Ambdós parts assumixen el compromís obligacional d'estudiar una redacció que aclarisca la regulació del treball en festiu per a la seua incorporació al text del conveni col·lectiu durant la vigència d'este.

Segona. Complement de nocturnitat en empreses que retribuïxen específicament la productivitat

Les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013, el concepte de nocturnitat estiga inclòs en el seu salari, el calcularan sobre el salari base de grup que corresponga, i podran absorbir i compensar les meritacions per nocturnitat amb els abonaments derivats dels complementos de productivitat (mecanitzades o semimecanitzades) establits en la negociació provincial o en els laudes o pactes d'empresa que se'ls apliquen.

Tercera. Comissió Paritària Sectorial de Formació

1. Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu consideren la formació professional dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional i/o personal del treballador. Per això manifesten la seua voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent en esta matèria.

2. D'acord amb el que estableix l'article 35 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, es constitueix la Comissió Paritària Sectorial de Formació formada per quatre representants per les organitzacions sindicals i altres tants per la representació empresarial, que tindrà assignades les funcions següents:

a) Intervindre en la mediació dels supòsits de discrepàncies a què es referix l'article 15.5 del mencionat reial decret.

b) Conéixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en el sector.

c) Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

d) Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el sistema nacional de qualificacions i formació professional i els centres de referència corresponents al sector.

e) Conéixer l'agrupació d'empreses en el sector prevista en l'article 16.2 del mencionat reial decret.

f) Qualssevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El personal que amb anterioritat a l'1 de juliol de 2016 s'incorpore al sector sense acreditar experiència prèvia, percebrà la retribució estableguda en el present apartat durant un període no superior a sis mesos, sense que posteriorment puga continuar percebent esta retribució encara que siga contractat en una altra empresa distinta.

Any	Salari base mensual	Plus conveni mensual	Retribució anual	Valor hora extra
2015	699,27	68,47	11.516,10	8,20
2016	708,01	69,33	11.660,10	8,30

El personal que s'incorpore al sector a partir de l'1 de juliol de 2016 percebrà la retribució estableguda amb caràcter general en el present conveni col·lectiu corresponent a la seua classificació professional.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo

Ambas partes asumen el compromiso obligacional de estudiar una redacción que clarifique la regulación del trabajo en festivo para su incorporación al texto del convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

Segunda. Complemento de nocturnidad en empresas que retribuyen específicamente la productividad

Las empresas en las que con anterioridad al 1 de enero de 2013, el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, calcularán el mismo sobre el salario base de grupo que corresponda, y podrán absorber y compensar los devengos por nocturnidad con los abonos derivados de los complementos de productividad (mecanizadas o semi-mecanizadas) que vinieran establecidos en la negociación provincial o en los laudos o pactos de empresa que les fuesen de aplicación.

Tercera. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador. Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del citado real decreto.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.

c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional y los centros de referencia correspondientes al sector.

e) Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del mencionado real decreto.

f) Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El personal que con anterioridad al 1 de julio de 2016 se incorpore al sector sin acreditar experiencia previa, percibirá la retribución establecida en el presente apartado durante un período no superior a seis meses, sin que posteriormente pueda continuar percibiendo esta retribución aunque sea contratado en otra empresa distinta.

Año	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Retribución anual	Valor hora extra
2015	699,27	68,47	11.516,10	8,20
2016	708,01	69,33	11.660,10	8,30

El personal que se incorpore al sector a partir del 1 de julio de 2016 percibirá la retribución establecida con carácter general en el presente convenio colectivo correspondiente a su clasificación profesional.

ANNEX I

Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

1. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el BOP d'Alacant número 134, de 15 de juliol de 2008, el complement personal establít en la negociació col·lectiva provincial en substitució del concepte d'antiguitat que es percebia fins a 31 de desembre de 1995 no serà absorbible ni compensable, i experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

2. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de juliol de 2013 s'aplicava el conveni col·lectiu de l'activitat de confiteria, pastisseria, brioixeria i rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el BOP d'Alacant número 39, de 15 de febrer de 2002, el complement personal per a cada treballador que cobrara antiguitat el 30 de juny de 2013, no serà absorbible ni compensable, i experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

3. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioixeria i comerç d'estes de la província de València, publicat en el BOP de València 86, d'11 d'abril de 2012, el complement personal l'import del qual està determinat per l'antiguitat meritada fins al 31 de desembre de 1996, està subjecte únicament al percentatge d'increment dels conceptes econòmics del conveni, i no és absorbible ni compensable.

4. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 es venia aplicant el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioixeria i comerç d'estes de Castelló i la seua Província, publicat en el BOP de Castelló número 39, de 31 de març de 2012, el concepte denominat «antiguitat consolidada» no patirà cap variació futura, ni tan sols per les revaloracions o increments que experimente el conveni fruit de la negociació col·lectiva, mantenint-se este amb el tractament de condició personal sobre la qual no podrà operar compensació o cap absorció. I el concepte retributiu denominat «Pèrdua antiguitat» en la negociació col·lectiva provincial ha quedat integrat, amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, en la seua estructura retributiva.

5. En les empreses en què amb anterioritat a l'1 de gener de 2013 s'aplicava el conveni col·lectiu de treball del sector de forn de la província de València, publicat en el BOP de València número 139, de 12 de juny de 2012, atenent els anys de servici acreditats a 31 de desembre de 1995, corresponderà l'abonament dels imports mensuals corresponents a la condició personal compensatòria per l'eliminació del complement personal d'antiguitat, consignats en la següent taula, que no estan subjectes ni a increment ni a actualització:

Condició personal segons antiguitat a 31.12.1995							
Grup professional	Nivell	Un bienni	Dos biennis	Un quinquenni	Dos quinquennis	Tres quinquennis	Quatre quinquennis
Grup 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grup 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grup 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49

ANEXO I

Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

1. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el BOP de Alicante número 134, de 15 de julio de 2008 el complemento personal establecido en la negociación colectiva provincial en sustitución del concepto de antigüedad que se percibía hasta 31 de diciembre de 1995, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

2. En las empresas en que con anterioridad al 1 de julio de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo la actividad de confitería, pastelería, bollería y repostería de la provincia de Alicante, publicado en el BOP de Alicante número 39, de 15 de febrero de 2002, el complemento personal para cada trabajador que estuviese cobrando antigüedad el 30 de junio de 2013, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

3. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia 86, de 11 de abril de 2012, el complemento personal cuyo importe viene determinado por la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1996, está sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos económicos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

4. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su Provincia, publicado en el BOP de Castellón número 39, de 31 de marzo de 2012, el concepto denominado «antigüedad consolidada» no sufrirá variación futura alguna, ni siquiera por las revalorizaciones o incrementos que experimente el convenio fruto de la negociación colectiva, manteniéndose el mismo con el tratamiento de condición personal sobre la cual no podrá operar compensación o absorción alguna. Y el concepto retributivo denominado «Pérdida antigüedad» en la negociación colectiva provincial ha quedado integrado, con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, en la estructura retributiva del mismo.

5. En las empresas en que con anterioridad al 1 de enero de 2013 se venía aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia número 139, de 12 de junio de 2012, atendiendo a los años de servicio acreditados a 31 de diciembre de 1995, corresponderá el abono de los importes mensuales correspondientes a la condición personal compensatoria por la eliminación del complemento personal de antigüedad, consignados en la siguiente tabla, que no están sujetos ni a incremento ni a actualización:

Condición Personal según antigüedad a 31.12.1995							
Grupo Profesional	Nivel	Un bienio	Dos bienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios	Cuatro quinquenios
Grupo 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grupo 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grupo 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49

Grup 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grup 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

ANNEX II

Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

Nom del treballador/a
 Empresa i centre
 Departament i secció
 Denominació del lloc
 Grup professional actual
 Grup professional que es reclama

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del quals depén jeràrquicament:		
Unitats o llocs subordinats:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA / AUTONOMIA

- a) En quines ocasions decidix pel seu compte?
- b) En quines ocasions decidix segons normes fixes?
- c) En quines ocasions consulta el seu superior jeràrquic?

4. PRINCIPALS FUNCIONS QUE REALITZA EN EL SEU LLOC DE TREBALL		
a) TASQUES REGULARS		
b) TASQUES OCASIONALS (indicant la periodicitat mitjana)		

5. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'EXERCICI DE LA FUNCIÓ

* Marque amb una (X), en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

Grupo 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grupo 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

ANEXO II

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

Nombre del trabajador-a
 Empresa y centro
 Departamento y sección
 Denominación del puesto
 Grupo profesional actual
 Grupo profesional que se reclama

2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Núm. de personas:	Núm. de personas:	Núm. de personas:

3. INICIATIVA / AUTONOMÍA

- a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
- b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?
- c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO		
a) TAREAS REGULARES		
b) TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)		

5. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓ		IDIOMES	EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIÓN
ACADÈMICA	PROFESSIONAL		
Coneixements d'Educació Secundària Obligatoria o equivalent		No necessita idiomes	Fins 1 mes
Educació Secundària Obligatoria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fin 3 mesos
Educació Secundària Obligatoria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini d'un idioma estranger	Fin 9 mesos
Cicle de grau mitjà o grau superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini de un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins 18 mesos
Titulat superior, o bé primer cicle universitari, graduat mitjà més cursos de Formació Professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins 3 anys
Titulat superior més cursos de postgraduat			Més de 3 anys

* * * * *

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgrado			Más de 3 años

6. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL

b) HABILITATS ESPECIALS

c) CONDICIONS AMBIENTALS

6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7. RESPONSABILITAT

a) RESPONSABILITAT PER FUNCIÓ I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'exercici de la funció)

b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNADES (amb altres persones de l'empresa o externes a esta)

8. OBSERVACIONS

9. CRITERI DE L'EMPRESA (indique, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

El/La treballador/a	RRTT	L'empresa
SR./SRA.	SR./SRA.	SR./SRA.

7. RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNADES (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8. OBSERVACIONES

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa
D/D ^a	D/D ^a	D/D ^a

ANNEX III

Model de denúncia de situacions d'assetjament

(Nom i cognoms ... major d'edat, amb domicili en el carrer/plaça ... número ... de ... i amb DNI/NIF número ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

Per mitjà del present escrit, interpose una DENÚNCIA contra:

(Nom i cognoms) ... , treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV;...

En van ser TESTIMONIS (en cas que n'hi haja o vullguen declarar):

(Nom i cognoms) ... DNI/NIF ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector forn/ pastisseria CV ...

I les altres circumstàncies personals del qual desconec, pels FETS següents:

Pel que s'ha exposat, SOL·LICITE es considere admés el present escrit i es procedisca d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu.

Firmat. El treballador/La treballadora

..., ... d ... de ...

ANEXO III

Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña ... mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza ... núm.... de ... y con DNI/NIF núm..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV;...

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña ... DNI/NIF ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/ pastelería CV ...

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. El trabajador/La trabajadora

En ..., a ... de ... de ...

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 7 de juliol de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada, per mitjà d'un contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, centres de dia, centres Dona 24 Hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública i gestió privada a la Comunitat Valenciana (codi: 80000305011997). [2015/6658]

Vist el text del conveni col·lectiu per a les empreses que tinguen adjudicada, per mitjà d'un contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, centres de dia, centres Dona 24 Hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública i gestió privada a la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per la part empresarial, per representants d'AERTE, i, per la part dels treballadors, pels sindicats FSS-CCOO-PV i FSP-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de juliol de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguen adjudicada, mitjançant contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, els serveis d'atenció a les persones dependents i el desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, de centres de dia, de centres Dona 24 Hores, de centres d'acollida i de servei d'ajuda a domicili, de titularitat pública i gestió privada, a la Comunitat Valenciana

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu serà aplicable en totes aquelles empreses que tinguen adjudicada, per mitjà de contracte amb alguna administració pública –ja siga municipal, provincial, autonòmica o estatal–, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centre de Dona 24 Hores, centres d'atenció a dones en situació de risc d'exclusió social o víctimes de violència de gènere, serveis d'ajuda a domicili, centres d'atenció preventiva per a persones majors, com ara els centres especialitzats d'atenció a majors (CEAM) i els centres integrals de majors (CIM), serveis de farmàcia de centres de titularitat pública, major a casa i qualsevol centre, programa o servei de titularitat pública, per a l'atenció a persones majors i/o dependents.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana (código: 80000305011997). [2015/6658]

Visto el texto del convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de AERTE, y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FSS-CCOO.PV y FSP-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de julio de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, de centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio, de titularidad pública y gestión privada, en la Comunitat Valenciana

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas que tengan adjudicada, mediante contrato con alguna administración pública, ya sea municipal, provincial, autonómica o estatal, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centro de Mujer 24 Horas, centros de atención a mujeres en situación de riesgo de exclusión social o víctimas de violencia de género servicios de ayuda a domicilio, centros de atención preventiva para personas mayores, como son los centros especializados de atención a mayores (CEAM) y los centros integrales de mayores (CIM), servicios de farmacia de centros de titularidad pública, mayor a casa y cualquier centro, programa o servicio de titularidad pública, para la atención a personas mayores y/o dependientes.

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'este conveni les residències de la tercera edat de propietat privada i les empreses que duguen a terme cures sanitàries específiques com a activitat fonamental, entenent esta exclusió sense perjuí de l'assistència sanitària als usuaris com a conseqüència dels problemes propis de l'edat, així com el servei d'ajuda a domicili privat.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i treballadores que presten els seus serveis en les empreses afectades pel dit conveni.

Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2014 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2016, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

Article 5. Denúncia i prorroga

Qualsevol de les parts firmants podrà denunciar el present conveni o qualsevol de les seues pròrrogues amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment. En este cas, el conveni es prorrogarà provisionalment tant en les clàusules normatives com obligacionals, fins a l'entrada en vigor del nou conveni. Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part; comunicació que haurà de registrar-se en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment. En cas de no produir-se la mencionada denúncia, es considerarà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any. En este cas, tots els conceptes econòmics s'incrementaran tenint en compte l'índex de preus al consum corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional, segons les dades oficials que publica l'*Institut Nacional d'Estadística*, més un punt.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seua aplicació pràctica, i seran considerades globalment. En cas que la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o qualsevol dels afectats, procedisca a l'anul·lació d'algún dels pactes del present conveni col·lectiu, quedrà sense efecte el pacte anul·lat, i les parts afectades, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència o resolució, hauran de procedir a la renegociació del contingut de tot el conveni.

Article 7. Irrenunciabilitat

Es tindrà per nul·la i per no feta la renúncia per part dels treballadors i treballadores de qualsevol benefici establert en el conveni; així mateix, seran marcats de nul·litat, i es reputaran no disposats i sense cap efecte, qualssevol conveni, acord, resolució o clàusula (individual o col·lectiva) que implique condicions menys beneficioses. En tot cas, es mantindran totes aquelles condicions, tant salarials com socials i laborals, que milloren el present conveni, i que cada treballador o treballadora puguen tindre.

Article 8. Comissió negociadora

La comissió negociadora quedrà constituïda pels representants de les associacions empresarials afectades pel present conveni i pels treballadors i treballadores de les dites entitats representats per les centrals sindicals amb implantació legal. La distribució dels membres està en funció de la seua proporció de representativitat en el si de les empreses afectades. Quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del conveni, amb la mateixa representativitat numèrica entre les dos parts, i actuaran de president i secretari de la dita mesa negociadora les persones que els membres de la Mesa acorden, per majoria de cada una de les representacions.

Queden expresamente excluidos del ámbido de aplicación de este Convenio, las residencias de la tercera edad de propiedad privada y las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los usuarios como consecuencia de los problemas propios de su edad, así como el servicio de ayuda a domicilio privado.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2014, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

Artículo 5. Denuncia y prorroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio o cualquiera de sus prórrogas con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el Convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementaran teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística, más un punto.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el caso de que por la Jurisdicción social a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedara sin efecto la parte anulada, debiendo las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación del contenido de todo el convenio.

Artículo 7. Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas. En cualquier caso, se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudieran tener.

Artículo 8. Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales afectadas por el presente convenio y por los trabajadores y trabajadoras de dichas entidades representados por las Centrales Sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha Mesa Negociadora las personas que los miembros de la Mesa acuerden, por mayoría de cada una de las representaciones.

Article 9. Comissió paritària

1. Es crea una comissió paritària del conveni, formada per les organitzacions firmants. Les seues funcions seran les d'interpretació, mediació i arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Igualment assumix, entre les seues funcions, la possibilitat d'adaptació o si és el cas modificació del conveni durant la seua vigència. En tot cas, per a dur a terme modificacions de caràcter normatiu del conveni, hauran d'incorporar-se a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagen sigut firmants del conveni, en els termes que preveuen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'haja produït acord entre la part empresarial i la representació sindical, o comissió *ad hoc*, respecte a la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), o a la modificació substancial de les condicions establides en el present conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, ambdós de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), les parts hauran de dirigir-se a la Comissió Paritària que en el termini màxim de 7 dies haurà de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes previst en este conveni. Es considerarà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la Comissió Paritària quan transcorregà el termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància siga plantejada sense que hi haja pronunciament de la comissió paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o la modificació substancial de les condicions establides en el present conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, ambdós de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa i/o la comissió específica *ad hoc* constituïda en l'àmbit de l'empresa, hauran d'informar la Comissió Paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte de tals modificacions, així com del resultat de les dites negociacions. En cas de desacord se seguirà el procediment establert en el paràgraf anterior.

3. Les dos parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la Comissió Paritària tots els problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant de l'autoritat o jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de quinze dies des de la presentació de la situació. Cas de no produir-se la dita resolució pel motiu que siga, es donarà per omplít el tràmit en la Comissió Paritària.

4. La Comissió Paritària estarà integrada per huit persones, quatre per la representació empresarial i unes altres quatre per les representacions sindicals firmants d'este conveni col·lectiu. El vot de les persones que componen la Comissió Paritària serà, tant en el banc empresarial com en el sindical, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del conveni col·lectiu.

5. Amb caràcter general la Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb indicació del tema o temes a tractar, i es donarà publicitat del que acorda.

6. A fi d'agilitzar els procediments en el si de la Comissió Paritària se'n constituirà una comissió permanent, que estarà conformada per una persona per cada una de les organitzacions integrants d'aquella. El vot de les persones que componen esta comissió permanent serà, en el banc empresarial, proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni i en el mateix sentit en el banc sindical. Esta comissió permanent tindrà entre les seues funcions les de resoldre aquelles qüestions plantejades a la Comissió Paritària i que exigisquen una resposta ràpida i eficaç en el terme de 7 dies. Per a això, la comissió permanent es reunirà en el termini màxim de 48 hores des que s'haja rebut en la secretaria de la Comissió Paritària la sol·licitud de la seua intervenció. Les decisions que s'adopten en el si d'esta comissió permanent hauran de ser ratificades en la següent reunió de Comissió Paritària.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión *ad hoc*, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica *ad hoc* constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la Comisión Paritaria.

4. La Comisión Paritaria estará integrada por ocho personas, cuatro por la representación empresarial y otros cuatro por las representaciones sindicales firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

5. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Con el fin de agilizar los procedimientos en el seno de la Comisión Paritaria se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por una persona por cada una de las organizaciones integrantes de aquella. El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la Comisión Paritaria y que exijan una respuesta rápida y eficaz en el término de 7 días. Para ello, la comisión permanente se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde que se haya recibido en la secretaría de la Comisión Paritaria la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten en el seno de esta comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de Comisión Paritaria.

7. Les diferents sol·licituds enviades a la secretaria de la Comissió Paritària seran registrades i remeses, en el mateix dia, a totes les organitzacions que en formen part.

Per a poder adoptar acords, hauran de participar en les reunions, tant en la Comissió Paritària com en la permanent d'esta, directament o per representació, més de la mitat dels seus components per cada una de les dos parts representades, sent necessari el vot de la majoria absoluta de cada una de les dos parts

Per als casos en què la Comissió Paritària no resolga sobre les sol·licituds plantejades, les dos parts, patronal i sindicats, acorden l'expres sometiment als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autonòmic.

Els acords de la Comissió Paritària tindran el mateix valor que el text d'este conveni col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors.

8. S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, als efectes de registre, l'Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE), sitia a Benimàmet (46035 València), al carrer Vilamarxant 2, baix, esquerra. Als efectes de comunicació, s'habilita l'adreça de correu electrònic següent: paritaria@aerte.es

9. Durant la vigència del present conveni, la Comissió Paritària quedarà integrada per les organitzacions següents:

Per les organitzacions empresarials:

Per la patronal

AERTE

Per les centrals sindicals

FSS-CCOO-PV

FSP-UGT-PV

Article 10. Increment salarial

Les taules salarials per als anys 2014, 2015 i 2016 seran les que s'adjunten al present conveni com annex I.

CAPÍTOL II

Article 11. Organització del treball

L'organització del treball serà facultat de l'empresa, sense perjuí dels drets d'audiència, informació, negociació, etc., reconeguts als treballadors i treballadores i als seus representants en el present conveni, en l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa d'aplicació.

CAPÍTOL III

Article 12. Actualització de plantilles

Les empreses vinculades per este conveni elaboraran les corresponents relacions de llocs de treball en cada un dels centres, i entregaran una còpia en el termini d'un mes des de la seua entrada en vigor als representants dels treballadors i treballadores o a la Comissió Paritària del conveni, per al seu coneixement.

Article 13. Contracte de treball

En desplegament del que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per l'àmbit del present conveni es regiran per les modalitats de contractació reflectides.

En els contractes celebrats en les empreses afectades pel present conveni haurà de figurar expressament la seua denominació, la categoria professional, el lloc de treball a ocupar, així com les dades que es recullen en el model oficial de contracte i les que es deriven de la relació contractual entre les parts. D'acord amb la legislació, sobre els drets d'informació als representants legals dels treballadors i treballadores en matèria de contractació, se'ls facilitarà còpia bàsica del contracte de treball.

Serà funció dels comités d'empresa i/o dels delegats i delegades del personal, així com de les seccions sindicals, la vigilància i control que allò exposat es complísca fidelment. En aquelles empreses on no existisquen representants dels treballadors i treballadores, la funció de vigilància i control la durà a terme la Comissió Paritària del conveni.

7. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la Comisión Paritaria como en la permanente de esta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes

Para los casos en que la Comisión Paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunitat Valenciana (AERTE), sito en Benimamet (46035 Valencia), en la calle Villamarchante 2, bajo, izquierda. A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: paritaria@aerte.es

9. Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las organizaciones empresariales:

Por la patronal:

AERTE

Por las centrales sindicales:

F.S.S.C.C.OO.P.V.

FSP-UGT-PV

Artículo 10. Incremento salarial

Las tablas salariales para los años 2014, 2015 y 2016 serán las que se adjuntan al presente convenio como anexo I.

CAPÍTULO II

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Actualización de plantillas

Las empresas vinculadas por este convenio, elaborarán las correspondientes relaciones de puestos de trabajo en cada uno de los centros, entregando una copia en el plazo de un mes de la entrada en vigor del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o a la Comisión Paritaria del convenio, para su conocimiento.

Artículo 13. Contrato de trabajo

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio se regirán por las modalidades de contratación reflejadas en el mismo.

En los contratos celebrados en las empresas afectadas por el presente convenio deberá figurar expresamente la denominación del mismo, la categoría profesional, el puesto de trabajo a ocupar, así como los datos que se recogen en el propio modelo oficial de contrato y los que se deriven de la relación contractual entre las partes. De acuerdo con la legislación, sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de contratación, se les facilitará copia básica del contrato de trabajo.

Será función de los comités de empresa y/o de los delegados / as del personal, así como de las secciones sindicales, la vigilancia y control de que lo anteriormente expuesto se cumpla fielmente. En aquellas empresas donde no existan representantes de los trabajadores y trabajadoras, la función de vigilancia y control la desarrollará la Comisión Paritaria del convenio.

1. Modalitats de contractació

A) Contracte indefinit.

B) Per obra o servei determinat: aplicable per a la prestació de serveis de duració incerta. La relació laboral romandrà vigent, per adscripció al centre de treball, mentres continue la prestació de l'activitat o servei per la qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestione.

C) Acumulació de tasques: aplicable de manera selectiva, en cas d'increment conjuntural de la demanda de serveis assistencials i amb un duració màxima de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos, comptats a partir de la data de formalització de la contractació. No es podrà contractar un altre treballador o treballadora per al mateix lloc de treball pel qual s'haja celebrat un contracte d'esta modalitat fins a almenys un any després d'haver finalitzat el dit contracte. En cas de fer-ho, el contracte així celebrat es convertirà en indefinit.

D) Contracte d'interinitat: quan es tracte de substituir treballadors amb dret a la reserva del lloc de treball, així com els casos de substitució de plantilla, entre altres, per causa de permís, vacacions, sanció, incapacitat temporal, descans per prescripció mèdica, excedència, etc., i així mateix per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de promoció o selecció per a la seua cobertura definitiva.

El contracte de treball haurà d'identificar el treballador substituït i la causa de substitució, i indicar si el lloc de treball a exercir serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell.

E) Contracte en pràctiques: Tindran una duració no inferior a dotze mesos prorrogables fins al límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran del 100 % del salari de la seu categoria.

F) Contractació a temps parcial: Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

En tot cas, per a cobrir possibles ampliacions de serveis, les empreses, abans de celebrar un altre contracte de treball a temps parcial, oferiran prèviament als treballadors incrementar el contracte fins a aconseguir la jornada màxima legal.

2. Període de prova

S'establix un període màxim de prova en la contractació, d'acord amb el que regula l'Estatut dels Treballadors, com segueix:

Grup A: sis mesos.

Grup B: dos mesos.

Grup C: quaranta-cinc dies.

Grup D: trenta dies.

Grup E: quinze dies.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i les parts contractants podran, durant la seua vigència, resoldre de manera unilateral i liure la relació laboral sense necessitat de preavis i sense dret a cap indemnització.

3. Extinció de contracte

El preavis d'extinció de contracte que formule l'empresa haurà d'anar acompañat de proposta de liquidació i amb quinze dies d'antelació al moment del cessament (quan el contracte siga de duració de 6 mesos o més), i l'empresa haurà d'abonar, com a indemnització als treballadors i treballadores, tants dies com falten per als quinze de preavis.

La proposta de liquidació haurà d'especificar, amb total claredat, tots els conceptes que se li deuen al treballador o treballadora i les quanties corresponents.

Totes les liquidacions hauran de contindre la firma d'un representant sindical. Este representant serà preferentment de la secció sindical del sindicat a què estiga afiliat el treballador o treballadora. Si no és possible l'anterior, firmarà un membre del comité d'empresa o delegat de personal, o un representant de la secció sindical del sindicat més representatiu.

Quan la liquidació no comple amb el requisit del paràgraf anterior, la firma del treballador o treballadora només suposarà l'acreditació de la recepció de la notificació, sense tindre efectes alliberadors, llevat que el treballador o treballadora renunci a tal dret de manera expressa.

Quan s'extinguisca la relació per dimissió del treballador o treballadora, haurà de preavisar a l'empresa amb l'antelació següent:

Grup A: un mes.

1. Modalidades de contratación

A) Contrato indefinido.

B) Por obra o servicio determinado: aplicable para la prestación de servicios de duración incierta. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

C) Acumulación de tareas: aplicable de forma selectiva, en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios asistenciales y con un duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta al menos un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá en indefinido.

D) Contrato de interinidad: cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como los casos de sustitución de plantilla, entre otros, por causa de permiso, vacaciones, sanción, incapacidad temporal, descanso por prescripción médica, excedencia, etc., y asimismo para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

El contrato de trabajo deberá identificar el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

E) Contrato en prácticas: Tendrán una duración no inferior a doce meses prorrogables hasta el límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 100 % del salario de su categoría.

F) Contratación a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En cualquier caso, para cubrir posibles ampliaciones de servicios, las empresas, antes de celebrar otro contrato de trabajo a tiempo parcial, ofrecerán previamente a los trabajadores incrementar su contrato hasta alcanzar la jornada máxima legal.

2. Periodo de prueba

Se establece un período máximo de prueba en la contratación a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: dos meses.

Grupo C: cuarenta y cinco días.

Grupo D: treinta días.

Grupo E: quince días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Extinción de contrato

El preaviso de extinción de contrato que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación y con quince días de antelación al momento del cese (cuando el contrato sea de duración de 6 meses o más), teniendo la empresa que abonar como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días como falten para los quince de preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cantidades correspondientes.

Todos los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical. Este representante será preferentemente de la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador o trabajadora. Si no fuera posible lo anterior, firmará un miembro del comité de empresa o delegado de personal, o un representante de la sección sindical del sindicato más representativo.

Cuando el finiquito no cuente con el requisito del párrafo anterior, la firma del trabajador o trabajadora solo supondrá la acreditación de la recepción de la notificación, sin tener efectos liberatorios, salvo que el trabajador o trabajadora renuncie a tal derecho de forma expresa.

Cuando se extinga la relación por dimisión del trabajador o trabajadora este deberá preavisar a la empresa con la antelación siguiente:

Grup A: un mes.

Grup B: vint-i-cinc dies.
Grup C: vint dies.
Grup D: quinze dies.
Grup E: quinze dies.

La falta de preavís establert facultarà l'empresa per a deduir de les parts proporcionals a abonar, en el moment de la liquidació als treballadors i treballadores, l'equivalent diari del seu salari base per cada dia que falte en el reglamentari preavís abans fixat.

Als efectes d'aplicació d'este article s'establixen els grups següents:

Grup A: director/a.
Grup B: metge/essa, psicòleg/psicòloga, advocat/ada, coordinador/a d'infermeria, infermer/a, fisioterapeuta, treballador/a social, terapeuta ocupacional i coordinador/a de SAD, educador/a social

Grup C: oficial administratiu/iva, TASOC, puericultor/a, tècnic/a superior en educació infantil, monitor/a, ajudant de coordinació de SAD i coordinador/a de serveis generals.

Grup D: auxiliar administratiu/iva, auxiliar d'infermeria, auxiliar d'ajuda domicili i cuiner/a.

Grup E: auxiliars de residència, subaltern/a i conductor/a de vehicle adaptat.

Article 14. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants indefinits o de nova creació indefinits seran coberts de conformitat amb el procediment següent:

1. Convocatòria interna. Tindran dret de preferència a cobrir les vacants existents els treballadors i treballadores que pertanguen al mateix centre o servici en què es produïsca la vacant, i en cas de no existir treballadors o treballadores interessats, els de la resta de l'empresa, sempre que reunisquen les condicions que s'exigisquen per al desenrotllament del lloc de treball. Tots els treballadors i treballadores tindran dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions.

2. Convocatòria externa. Si la plaça no es cobria a través del procediment anterior, es farà mitjançant oferta externa, i s'hauran de superar unes proves de capacitació per al treball a desenvolupar; les dites proves seran adequades al perfil del lloc de treball i seran públiques abans de la seua realització.

3. En ambdós casos, les empreses elaboraran els criteris de selecció amb la participació dels representants dels treballadors

Article 15. Estabilitat de plantilles

1. Les empreses afectades per este conveni substituiran amb contratacions els treballadors/as que, per raó d'incapacitat temporal, vacances, excedència, defunció, cessament, jubilació, acomiadament del treballador o qualsevol altra, deixen temporalment o definitivament de prestar els seus serveis en el centre o servici adjudicat.

2. No obstant això, seran cobertes de manera prioritària amb treballadors i treballadores de la plantilla que no tinguen la jornada màxima legal.

3. Estes contractacions es formalitzaran en un termini màxim de cinc dies. En els casos en què estiguin previstes amb una antelació de 48 hores o més, com ara les vacances, les excedències, etc., les contratacions han d'estar formalitzades des del primer dia.

Article 16. Adequació de plantilles

Si com a conseqüència que en els plecs de condicions, l'Administració exigix una reducció de personal en els centres o serveis, la nova empresa adjudicataria respecte a l'anterior iniciarà conjuntament amb els representants dels treballadors i treballadores un procés negociador per a adequar la plantilla a la nova situació amb preferència de continuïtat, en tot cas, per al personal amb més antiguitat de la plantilla.

Article 17. Clàusula de subrogació del personal

A fi de mantindre l'estabilitat dels treballadors i treballadores en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector, i evitar en la mesura que siga possible la proliferació de contenciosos, les dos parts acorden la regulació següent:

1. Al acabar la concessió d'una contracta, bé siga la gestió d'un centre o el servei d'ajuda domiciliària, els treballadors i treballadores de l'empresa contractista ixent passaran a estar adscrits a la nova titular

Grup B: veinticinco dies.
Grup C: 20 dies.
Grup D: quince días.
Grup E: quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores y trabajadoras, el equivalente diario de su salario base por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

A los efectos de aplicación de este artículo se establecen los siguientes grupos:

Grupo A: director.

Grupo B: médico, psicólogo, abogado, coordinador de enfermería, enfermero/a, fisioterapeuta, trabajador social, terapeuta ocupacional y coordinador de SAD, educador social

Grupo C: oficial administrativo, TASOC, puericultor, técnico superior en Educación infantil, monitor, ayudante de coordinación de SAD y coordinador de servicios generales.

Grupo D: auxiliar administrativo/a, auxiliar de enfermería, auxiliar de ayuda domicilio y cocinero.

Grupo E: auxiliares de residencia, subalterno y conductor de vehículo adaptado.

Artículo 14. Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes indefinidos o de nueva creación indefinidos serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al mismo centro o servicio en el que se produzca la vacante, y en caso de no existir trabajadores o trabajadoras interesados, los del resto de la empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo y serán públicas antes de la realización de las mismas.

3. En ambos casos, las empresas elaborarán los criterios de selección con la participación de los representantes de los trabajadores

Artículo 15. Estabilidad de plantillas

1. Las empresas afectadas por este convenio sustituirán con contrataciones a los trabajadores/as que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra, dejen temporalmente o definitivamente de prestar sus servicios en el centro o servicio adjudicado.

2. No obstante, serán cubiertas de forma prioritaria con trabajadores/as de la plantilla que no tuviesen la jornada máxima legal.

3. Dichas contrataciones se formalizarán en un plazo máximo de cinco días,, en los casos que estas contrataciones estén previstas con una antelación de 48 horas o más, como son vacaciones, excedencias, etc. las contrataciones deben de estar formalizadas desde el primer día.

Artículo 16. Adecuación de plantillas

Si como consecuencia de que en los pliegos de condiciones, la administración exigiese una reducción de personal en los centros o servicios, la nueva empresa adjudicataria con respecto a la anterior, iniciará conjuntamente con los representantes de los trabajadores un proceso negociador para adecuar la plantilla a la nueva situación con preferencia de continuidad, en cualquier caso, para el personal con más antigüedad de la plantilla.

Artículo 17. Cláusula de subrogación del personal

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector, y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o el servicio de ayuda domiciliaria, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a

de la contracta, qui se subrogarà en tots els drets i obligacions sempre que es done algun dels supòsits següents:

a) Treballadors i treballadores en actiu que estiguin prestant els seus serveis amb una antiguitat mínima de cent vint dies en el centre o servici, siga quina siga la naturalesa o modalitat del contracte de treball. El dit termini d'antiguitat mínima, no serà aplicable en els casos en què la contractació s'haja produït per a substituir algun treballador o treballadora que tinga rescindida, de manera definitiva, la seua relació laboral amb l'empresa. Quan, en el període comprés en els 120 dies anteriors a la finalització de la contracta, el treballador o treballadora haja finalitzat un contracte de treball i celebrat un altre sense solució de continuïtat, sota la mateixa modalitat contractual o una altra, operarà igualment la subrogació.

b) Treballadors i treballadores que en el moment del canvi de titularitat de la contracta es troben malalts, accidentats, en excedència, etc., sempre que hagen prestat els seus serveis en el centre de treball objecte de subrogació amb anterioritat a la suspensió del contracte de treball i que reuniessen l'antiguitat mínima estableguda en l'apartat a.

c) Treballadors i treballadores amb contracte d'interinitat que substituïsquin algun dels treballadors mencionats en l'apartat anterior.

d) Treballadors i treballadores de nou ingrés que, per exigències del client, s'hagen incorporat al centre com a conseqüència de l'ampliació del contracte dins dels cent vint últims dies.

e) Les treballadors i treballadores incorporats per l'anterior titular a este centre de treball, dins dels últims cent vint dies, continuaran pertanyent a la dita empresa i no es produirà la subrogació esmentada, llevat que se n'acredite l'efectiva incorporació al centre per algun dels supòsits anteriors.

2. La nova empresa adjudicataria del servei comunicarà, mitjançant telegramma o carta notarial, a l'empresa cessant i a la Comissió Paritària del present conveni, ser la nova adjudicataria del servei. De no cumplir-se este requisit, la nova empresa adjudicataria, automàticament i sense més formalitats, se subrogarà amb tots els treballadors i treballadores que presten servei en el centre de treball objecte del canvi d'adjudicació.

3. L'empresa cessant haurà de comunicar, als treballadors i treballadores afectades, la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova empresa adjudicataria, tan prompte com tinga coneixement de les dites circumstàncies.

4. La nova empresa adjudicataria haurà de respectar, als treballadors i treballadores, tots els drets laborals que tinguen reconeguts en l'empresa anterior, com ara categoria, salari, jornada, horari, antiguitat, etc. Així mateix, els treballadors i treballadores percebran, amb càrec a l'empresa cessant al finalitzar l'adjudicació, la liquidació dels havers pendents (parts proporcionals de gratificacions extraordinàries, vacacions, etc.), que els puguen corresponder.

Als efectes de deixar constància de l'anterior, entregarà a tots els treballadors i treballadores un document en què es reflectisca el reconeixement dels drets de l'empresa anterior, amb menció expressa a l'antiguitat i categoria, dins dels trenta dies següents a la subrogació.

5. Als efectes de subrogació, l'empresa cessant haurà de posar a disposició de l'empresa adjudicataria, en un termini mínim de tres dies hàbils abans que comence la prestació del servei o des que tinga coneixement directe de la subrogació, la documentació següent:

a) Certificació en què hauran de constar les treballadores i treballadors afectats per la subrogació, amb nom i cognoms, data de naixement, estat civil, DNI, número d'affiliació a la Seguretat Social, situació familiar (nombre de fills), categoria professional i, en general, qualsevol altra dada que, respectant el dret Constitucional a la intimitat del treballador o treballadora, li siguin requerits per l'empresa adjudicataria, als efectes de la subrogació.

b) Fotocòpia de les nòmines dels tres últims mesos, o període inferior, segons siga procedent.

c) Certificació de la Tresoreria de la Seguretat Social, així com declaració jurada, d'estar al corrent de pagament. Esta certificació haurà d'estar datada en algun dels tres últims mesos anteriors al canvi d'adjudicació.

d) Fotocòpia del TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos, o període inferior, si és procedent.

la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento 20 días en el centro o servicio, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. Dicho plazo de antigüedad mínima, no será de aplicación en los casos en que la contratación se haya producido para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva, su relación laboral con la empresa. Cuando en el periodo comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiese finalizado un contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operara igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, etc. siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a.

c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento 20 días, seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio, comunicará mediante telegramma o carta notarial, a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria del presente convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante, deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas, la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras, todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.), que le pudieran corresponder.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional, y en general cualquier otro dato que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses, o período inferior si procede.

e) Fotocòpia dels contractes de treball subscrits amb les treballadores i treballadors afectats, en cas que s'hagen concertat per escrit. En els casos en què no existisca contracte per escrit, haurà d'entregar relació nominal de les treballadores i treballadors afectats, amb expressa menció de l'antiguitat reconeguda en l'empresa, així com qualsevol altra dada que, respectant el dret Constitucional a la intimitat, li siga requerit per l'empresa adjudicatària, als efectes de la subrogació.

f) Qualsevol altre document que, respectant el dret Constitucional a la intimitat del treballador o treballadora, es requerisca com a necessari per a la subrogació.

6. L'incompliment per part de l'empresa ixent dels requisits exposats en este article no eximix de l'obligatorietat de la subrogació per part de la nova empresa adjudicatària.

7. Si l'empresa cessant té descoberts en la cotització de la Seguretat Social, de les treballadores i treballadors afectats per la subrogació, la nova empresa adjudicatària els subrogarà igualment, i estos hauran de formular, per a això, la corresponent denúncia davant de l'autoritat laboral contra l'empresa cessant i contra l'empresa principal contractant del servei.

8. La nova empresa adjudicatària, d'acord amb la normativa vigent, quedarà eximida de qualsevol responsabilitat per descobert en les cotitzacions a càrrec de l'empresa cessant, i serà responsable subsidiari amb esta última l'empresari principal o contractant del servei.

9. Els treballadors i treballadores que no hagen disfrutat de les seues vacacions reglamentàries abans de produir-se la subrogació, les disfrutarán íntegrament amb el nou adjudicatari del servei, el qual, no obstant això, només abonarà la part proporcional del període que li corresponga, i els treballadors i treballadores en disfrutarán de la resta, fins a completar el període vacacional, en qualitat de permís no retribuït. En qualsevol cas es respectarà el calendari vacacional que s'haja fixat.

10. Si la subrogació implica treballadors i treballadores que fan la seu jornada en uns quants centres de treball, i el canvi d'adjudicació n'affecta un o més, l'empresa cessant i la nova adjudicatària del servei gestionaran la pluriocupació legal del treballador o treballadora. En estos casos les empreses afectades s'obliguen a col·laborar conjuntament en els supòsits d'IT, permisos, vacaciones, excedències, etc., dels treballadors i treballadores pluriocupats, a fi que els que es troben en alguna de les situacions indicades anteriorment o qualsevol altra d'anàloga significació, seguisquen sempre el mateix règim en les empreses a què puguen pertànyer.

11. El punt anterior només serà aplicable en cas que les empreses afectades, tenint preferència l'empresa cessant, no decidisquen que les treballadores i treballadors afectats únicament treballen per a una d'elles, sempre que siga en jornada completa.

12. No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en cas que el contractant del servei el suspenga si l'empresa cessant o els treballadors i treballadores els contractes de treball dels quals s'hagen vist resolts per motius d'esta suspensió proven que el servei l'haja reiniciat la mateixa o una altra empresa.

13. Els treballadors i treballadores d'un centre de treball el tancament del qual siga causa o conseqüència de l'obertura d'un altre del mateix contractant passaran a estar adscrits a este nou centre i s'incorporaran a la plantilla de l'empresa adjudicatària del servei del nou centre.

14. Igualment la nova empresa haurà de respectar les garanties sindicals d'aquells delegats de personal, membres del comité d'empresa i delegats sindicals, afectats per la subrogació.

15. La relació laboral entre l'empresa cessant i les treballadores i treballadors afectats, només s'extingirà en el moment en què es produïsca la seu subrogació per la nova empresa adjudicatària del servei.

16. L'aplicació d'este article serà de compliment obligatori per a les parts afectades pel canvi d'adjudicació de servei: empresa cessant, nova empresa adjudicatària del servei i empresa contractant, siga qui siga el seu estatus o configuració jurídica i el personal afectat.

Article 18. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho Constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

8. La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

9. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, solo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido. En cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

10. Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

11. El punto anterior, solo será de aplicación, en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

12. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

13. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán, a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

14. Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, afectados por la subrogación.

15. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

16. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su status o configuración jurídica y el personal afectado.

Artículo 18. Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador

La mobilitat en el lloc de treball només serà possible excepcionalment, si hi ha raons tècniques i organitzatives (accidents, IT imprevista i aquelles contingències que no es puguen preveure amb antelació), estan justificades les necessitats peremptòries de l'activitat i esta situació és comunicada prèviament als representants dels treballadors i treballadores.

Si cal destinar els treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria inferior, serà necessari l'informe previ del comité d'empresa, els delegats de personal o delegats sindicals, i els treballadors i treballadores percebran durant eixe temps el salari corresponent a la seua categoria professional.

Per als treballs d'inferior categoria no es podran superar mai els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys.

Quan es destine els treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria superior, però no en procedisca legalment l'ascens, els treballadors i treballadores tindran dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment realitzen.

CAPÍTOL IV *Formació*

Article 19. Comissió sectorial de formació

En el marc del present conveni es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la comissió sectorial de formació, que estarà composta al 50 % per les parts firmants del conveni, igualment es comunicarà la seua constitució a les comissions del FORCEM o a aquelles que les substituïsquen, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 20. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, les treballadores i treballadors afectats pel present conveni tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitat del treballador o treballadora que preste servis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats de la dita empresa, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i els coneixements previs que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores, i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció, és la formació. En conseqüència la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i treballadores, i a la promoció.

Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als objectius següents:

A) Adaptació del titular al lloc de treball i a les seues modificacions.

B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del treball.

D) Facilitar i promoure l'adquisició, als treballadors i treballadores, de títols acadèmics i professionals.

E) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.

F) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.

G) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i a l'adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

La movilidad en el puesto de trabajo solo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas, (accidentes, IT imprevista y aquellas contingencias que no se puedan prever con antelación), estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Si se precisa destinar a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, y los trabajadores y trabajadoras percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

CAPÍTULO IV *Formación*

Artículo 19. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la comisión sectorial de formación, que estará compuesta al 50 % por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones del FORCEM o aquellas que las sustituyan, tanto en el ámbito de la Comunitat Valenciana como en el estatal.

Artículo 20. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.

E) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

F) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.

G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

H) Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.

I) Afavorir l'accés de la dona a categories superiors i a llocs directius.

J) Desenrotllar plans de formació orientat a l'adquisició de competències professionals dels treballadors a través de processos formatius que puguen ser objecte d'acreditació.

Article 21. Desenrotllament de la formació

1. El personal amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret es considerarà complít en tot cas quan el treballador puga realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenrotllat per iniciativa empresarial o compromés per la negociació col·lectiva. Sense perjuí de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a què es referix este apartat la formació que haja d'impartir obligatoriament l'empresa a càrrec seu d'acord amb el que preveuen altres lleis.

2. La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, el 50 % del temps empleat en la formació serà considerat com a jornada efectiva de treball.

Quan la formació tinga com a finalitat l'adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball, el seu cost anirà a càrrec de l'empresa, sense perjuí de la possibilitat d'obtindre a este efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació per a l'adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

3. Els treballadors de l'empresa, i especialment els que exercisquen llocs de treball de comandament orgànic, estan obligats a prestar el seu suport ple al pla de formació, quan li siga requerit en les activitats que hi exercisquen i en l'àrea de la seua competència.

4. La formació dels treballadors s'efectuarà a través de la mateixa empresa o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts, i es realitzarà preferentment en els locals de l'empresa.

5. Els treballadors assistents als cursos programats hauran de presentar necessàriament un comunicat d'assistència, així com una memòria en què es recullen les matèries estudiades en el dit curs. A esta memòria tindran accés els treballadors i treballadores als qui puga resultar d'interès.

6. Els treballadors de l'empresa podrán presentar, a la representació legal dels treballadores o directament a la direcció, sugeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació. Els dits suggeriments es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.

7. Tots els treballadors, independentment del grup professional a què pertanguen, tindran accés als cursos, seminaris conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitze l'empresa sempre que estiga relacionat amb el seu lloc de treball.

8. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i la promoció professional en el treball, les treballadores i treballadors afectats pel present conveni tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 22. Cost de la formació

Per a portar a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni, que es desenvolupen en virtut dels distints acords nacionals de formació o la normativa que ho substituya, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran de sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establecudes en el dit acord.

Article 23. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprovechamiento, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en els dits cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

H) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.

I) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

J) Desarrollar Planes de formación orientado a la adquisición de competencias profesionales de los trabajadores a través de procesos formativos que pudieran ser objeto de acreditación.

Artículo 21. Desarrollo de la formación

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el 50 % del tiempo empleado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo.

Cuando la formación tenga por finalidad la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, el coste de la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

3. Los trabajadores de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4. La formación de los trabajadores se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa

5. Los trabajadores asistentes a los cursos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

6. Los trabajadores de la empresa podrán presentar a la representación legal de los trabajadores o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión Sectorial de Formación.

7. Todos los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

8. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud de los distintos acuerdos nacionales de formación o normativa que lo sustituya, las empresas afectadas por el presente convenio Colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

Artículo 23. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Article 24. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i treballadores que hagen participat en menys ocasions i els que estiguem exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord, i en cas de no haver-ne, per la Comissió Sectorial de Formació a la vista de les sol·licituds

CAPÍTOL V
Seguretat i salut laboral

Article 25. Comissió sectorial de seguretat i salut

En el marc del present conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la comissió sectorial de seguretat i salut laboral, que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. La dita comissió tindrà com a objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i dels acords adoptats en el present conveni per al sector.

Article 26. Salut laboral

Els treballadors i treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El mencionat dret suposa l'existeència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seua empresa o centre de treball. Els treballadors i treballadores hauran de cooperar amb l'empresari perquè puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i salut.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries, i a través d'una acció permanent, a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents. L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es desenrotlle. Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran –amb un informe previ dels representants dels treballadors, o en cas de no haver-hi, de la Comissió Paritària del conveni– els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot ser perillosa per a si mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador i que siguen proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona, i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal metge i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors afectats i no podran ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici seu.

Els treballadors tenen dret a ser informats sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt, com de cada tipus de lloc de treball o funció.

Quan els treballadors i treballadores desenrotllen les seues activitats en contacte directe amb usuaris que patisquen qualsevol malaltia infecto-contagiosa, hauran de ser informats de la dita circumstància per les empreses, les quals hauran de facilitar-los els mitjans de protecció necessaris per a evitar contagis.

L'empresa haurà de consultar als treballadors, i permetre'ls la participació, en el marc de totes les qüestions que afecten a la seguretat i a la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les evaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara en davant, LPRL).

Així mateix, l'empresari haurà de consultar els treballadors, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

Artículo 24. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir estos, por la Comisión Sectorial de Formación a la vista de las solicitudes

CAPÍTULO V
Seguridad y salud laboral

Artículo 25. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

Artículo 26. Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo. Los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con usuarios que padecan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, deberán ser informados de dicha circunstancia por las empresas, las cuales deberán facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Asimismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, seran ells els qui exerciran els drets d'informació, consulta i participació, sense perjudici dels drets que la LPRL atribueix als treballadors.

Els delegats de prevenció són la representació autònoma dels treballadors en matèria de salut i seguretat. Donada la importància que la LPRL atribueix a estos delegats, i amb l'objectiu que puguen complir amb les funcions que l'esmentada Llei els encomana, disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 40 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que si és el cas tinguen, ni del previst per a l'exercici de les facultats i competències previstes en la LPRL. Este temps dedicat a la formació serà considerat a tots els efectes temps de treball i el seu cost no recaurà mai sobre els delegats de prevenció. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada pels empresaris i convindran la seua realització amb les organitzacions sindicals.

Així mateix, els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional de 15 hores mensuals per al desenrotllament de les funcions que la LPRL els encomana. A este nombre d'hores no es podrán computar les que s'utilitzen en aquelles situacions que la Llei contempla i per a les quals s'habilita un crèdit horari específic.

Dins dels plans formatius que les empreses han d'escometre anualment i de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, cada any s'impartirà a cada treballador/a una formació teòrica i pràctica de 10 hores mínimes. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació el durà a terme la Comissió Sectorial de Formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà d'estar centrada específicamente en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. S'haurà d'impartir, sempre que siga possible, dins de la jornada de treball, o a falta d'això, en altres hores amb descompte en la jornada laboral del temps invertit en la formació.

La LPRL i la resta de normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat, i constituiran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Salut laboral i drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues (fundamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. D'aquí que s'estime convenient incloure en este conveni el següent pla integral en els vessants preventiu, assistencial, reinsertiu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

· Preventiu

Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

· Assistencial i voluntari

Es facilitarà tractament a aquells treballadors i treballadores que ho sol·liciten voluntàriament. A este efecte, els serveis de prevenció realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics.

· Reinsertiu

L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al reballador o treballadora i facilitar-li la reincorporació al seu lloc de treball.

· No sancionador

Tot treballador o treballadora que s'aculla a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la reincorporació immediata al lloc de treball. Durant este període el treballador passarà a situació d'excedència forçosa amb reserva de lloc de treball sense dret a retribució.

En cas que el treballador o treballadora no s'acollísca al mencionat programa de tractament podria ser objecte de sanció o acomiadament procedent.

· Participatiu

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por estos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 40 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, en cada año se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 10 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La LPRL y demás normativa de aplicación será el referente que guía las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Salud laboral y drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

· Preventiva

Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

· Asistencial y voluntaria Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

· Reinsertiva

El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

· No sancionadora

Todo trabajador o trabajadora que se acoge a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Durante este periodo el trabajador pasará a situación de excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo sin derecho a retribución.

En el caso de que el trabajador o trabajadora no se acogiera al mencionado programa de tratamiento podría ser objeto de sanción o despido procedente.

· Participativa

Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o a falta d'això als treballadors.

La Comissió Paritaria del conveni concretarà les mesures ací exposades en el programa d'actuació que serà aplicable.

CAPÍTOL VI

Article 27. Jornada i horari de treball

1. La jornada tindrà caràcter anual de 1.784 hores.

2. Els treballadors i treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 dies sense interrupció, i gaudiran com a mínim d'un cap de setmana lliure (dissabte i diumenge) al mes, i es fixaran, a este efecte –de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores–, criteris de rotació entre els que treballen en un mateix servei.

3. Els treballadors del Servei d'Ajuda a Domicili amb contracte a temps parcial faran la jornada de manera continuada, excepte pacte exprés de les parts, o serveis que per vindre expressament determinats per l'Administració, hagen de realitzar-se en jornada partida.

Les empreses es comprometen a augmentar les jornades parcials, fins a la jornada màxima setmanal establecida en el present conveni, a mesura que vagen sorgint nous serveis; sempre que l'augment de jornada resulte compatible amb la zona geogràfica i l'horari que faran els treballadors, i a este efecte tindran preferència els treballadors i treballadores amb més antiguitat.

La prestació del Servei d'Ajuda a Domicili tindrà lloc en horari diürn, i la prestació en dies laborables es farà de dilluns a divendres, a excepció de les jornades establides per a cobrir els serveis dels dissabtes, diumenges i festius, i les establides a fi d'atendre serveis nocturns.

4. Els treballadors que utilitzen pantalles d'ordinador, amb exposicions de 2 o més hores, continuades, i no puguen fer xicotetes interrupcions o alternances amb altres tasques, disposaran d'una pausa de 15 minuts per cada dos hores de treball amb ordinador.

5. Es considerarà com a temps de treball efectiu el descans de 30 minuts durant la jornada continuada, així com el temps proporcional en aquelles jornades continuades de 6 o més hores.

6. Tindran totes la consideració de treball efectiu, tant les hores que es dediquen a l'assistència als usuaris, com les utilitzades en desplaçaments entre serveis i les que es destinen a reunions de coordinació i control.

7. No es podran fer més de nou hores de treball efectiu, llevat que medie un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores.

8. A causa de la idiosincrasia del centre i a la seua missió de servei continuat les 24 hores del dia, les hores d'excés sobre la jornada habitual que hagen de fer-se, en funció de la cobertura de les possibles vacantes temporals i esporàdiques, tindran per si mateix la consideració d'hores extraordinàries.

a) També tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que considerades en el seu conjunt diari, setmanal, mensual, o anual, excedisquen la jornada pactada en el present conveni.

b) La realització de les dites hores extraordinàries serà voluntària per a situacions excepcionals i es pactaran amb els representants dels treballadors i treballadores.

c) Les dites hores, tant si es compensen de manera horària, com si s'han d'abonar, tindran un recàrrec del 75 % sobre el valor del salari/hora ordinària.

d) Formula del càlcul hora ordinària:

$$\text{Salari base (7 dies)} + \text{plusos percebuts (7 dies)} + \text{pagues extres (7 dies)} \\ \text{hores setmanals}$$

40

e) La seua remuneració s'efectuarà a raó de l'import unitari per a cada categoria a un tant alçat, fixat pel present conveni.

f) Les dites hores no podran, en tot cas, superar el límit màxim legal que estableix l'ordenament jurídic.

9. Anualment, i en el primer mes de cada any, l'empresa, amb l'accord previ amb el comité d'empresa, delegats de personal i seccio-

Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Paritaria del convenio concretará las medidas aquí expuestas en el programa de actuación que será de aplicación.

CAPÍTULO VI

Artículo 27. Jornada y horario de trabajo

1. La jornada tendrá carácter anual de 1784 horas.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción, teniendo como mínimo un fin de semana libre(sábado y domingo) al mes, fijándose a estos efectos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, criterios de rotación entre los trabajadores y trabajadoras de un mismo servicio.

3. Los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio con contrato a tiempo parcial realizaran su jornada de forma continuada, salvo expreso pacto de las partes o servicios que por venir expresamente determinados por la Administración, deban realizarse en jornada partida.

Las empresas se comprometen a aumentar las jornadas parciales, hasta la jornada máxima semanal establecida en el presente convenio, a medida que vayan surgiendo nuevos servicios; siempre y cuando el aumento de jornada resulte compatible con la zona geográfica y horario que viniesen realizando los trabajadores, teniendo preferencia a estos efectos los trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad.

La prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio tendrá lugar en horario diurno, y la prestación en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados, domingos y festivos, y aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

4. Los trabajadores que utilicen pantallas de ordenador, con exposiciones de 2 o más horas, continuadas, y no pudiesen realizar pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada dos horas de trabajo en las mismas.

5. Se considerara como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 30 minutos durante la jornada continuada, así como el tiempo proporcional en aquellas jornadas continuadas de 6 o más horas.

6. Tendrán todas ellas la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia a los usuarios, como las empleadas en desplazamientos entre servicios y las que se destinan a reuniones de coordinación y control.

7. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

8. Debido a la idiosincrasia del centro y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias.

a) También tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

b) La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactaran con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

c) Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75 % sobre el valor del salario / hora ordinaria.

d) Formula del cálculo hora ordinaria:

$$\text{Salario base (7 días)} + \text{plusos percibidos (7 días)} + \text{pagas extras (7 días)} \\ \text{horas semanales}$$

40

e) Su remuneración se efectuara a razón del importe unitario para cada categoría a tanto alzado fijado por el presente convenio.

f) Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

9. Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaboraran por la empresa, previo acuerdo con el comité de empresa, delegados de

ons sindicals, elaborarà un calendari en què s'establisquen els torns i els horaris, i en publicarà una còpia en el taulell d'anuncis. A més, trimestralment es revisarà el còmput d'hores, a fi d'intentar corregir els excessos que s'hi hagen produït.

Article 28. Torn fix per raons especials

el treballador que tinga sota la seua custòdia un menor d'edat amb una minusvalidesa reconeguda per l'organisme competent tindrà dret a la realització de torn fix al centre de treball o servici en què realitze les seues funcions.

La concessió d'estos torns no podrà superar el 20 % dels treballadors assignats a cada servici del centre o servici, i s'establiran de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores.

Article 29. Vacacions

1. El període de vacacions anuals serà retribuït amb l'equivalent al salari base i la resta de pluses que es perceba.

2. La duració es fixa en un mes natural, que s'ha de disfrutar-se de manera continuada, en els mesos de juny, juliol, agost i setembre, llevat que hi haja un pacte exprés a este efecte entre l'empresa i els representants dels treballadors, i es respectaran sempre els criteris següents:

a) El règim de torns de vacacions s'establirà pel sistema de rotació del personal en el període vacacional. El dit sistema serà anual i es farà el primer any per acord, i si no n'hi ha, mitjançant sorteig entre els treballadors i treballadores.

A este efecte es constituiran els corresponents torns de vacacions amb una antelació, de, com a mínim, 4 mesos al començament del període vacacional.

b) L'inici del període de vacacions o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en estos casos es consideraran iniciades les vacacions l'endemà del descans setmanal. No s'inclouran com a període vacacional els festius que no siguin diumenge. Si la tornada de les vacacions coincideix amb el dia lliure, s'haurà de respectar i el treball es reiniciarà l'endemà.

c) Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'ET, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en data diferent de la de la incapacitat temporal, o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li pertoca, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

d) En cas que el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita que el treballador les disfrute, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitza la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat. En aquells casos en què no s'haja completat l'any de treball efectiu, tindran dret a la part proporcional i es computaran per mes sencer les fraccions inferiors a este període.

3. Quan les vacacions no es disfruten de manera continuada, la seua duració serà de 30 dies naturals.

4. Si, per necessitats del servei, amb acceptació de l'afectat o amb la sol·licitud prèvia expressa del treballador o treballadora, i previ coneixement dels representants legals, algun treballador gaudix de les seues vacacions fora del període establegit, esta situació no afectarà la rotació del torn dels altres treballadors que s'hi puguen veure implicats.

CAPÍTOL VII

Article 30. Estructura retributiva

Les retribucions s'abonaran mensualment i seran percebudes pel personal, com a màxim, als cinc dies naturals a la finalització del mes, amb l'única excepció de les percepcions de còmput superior al mes. L'estructura retributiva del present conveni serà la següent:

a) Salari base. És la part de la retribució dels treballadors fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb

personal y secciones sindicales, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, publicando una copia en el tablón de anuncios. Además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido.

Artículo 28. Turno fijo por razones especiales

El trabajador que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a la realización de turno fijo en el centro de trabajo o servicio en el que realice sus funciones.

La concesión de estos turnos no podrá superar el 20 % de los trabajadores asignados a cada servicio del centro o servicio y se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente al salario base y demás pluses que viniera percibiendo.

2. La duración se fija en un mes natural, debiendo disfrutarse de forma continuada, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal en el período vacacional. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre los trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 4 meses al comienzo del período vacacional.

b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. No incluirán como período vacacional, los festivos que no sean domingo. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, computándose por mes entero las fracciones inferiores a este período.

3. Cuando las vacaciones no se disfruten de forma continuada, la duración de las mismas será de 30 días naturales.

4. Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa del trabajador o trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores que se pudieran ver implicados.

CAPÍTULO VII

Artículo 30. Estructura retributiva

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los cinco días naturales a la finalización del mes, con la única excepción de las percepciones de cálculo superior al mes. La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base. Es la parte de la retribución de los trabajadores fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría pro-

independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància i que queden reflectides en la taula salarial del present acord.

b) Gratificacions extraordinàries. S'abonaran dos pagues extraordinàries, amb meritació semestral, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i abonament abans del dia 20 del mes de juny, i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i abonament abans del dia 15 de desembre, equivalents a una mensualitat de salari base.

Estes dos pagues seran proporcionals si la prestació del servici al venciment dels mesos indicats és inferior a sis mesos. Per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, les pagues extraordinàries es podran prorratejar. Si no hi ha representants legals, se sollicitarà autorització a la Comissió Paritària.

c) Plus de nocturnitat. S'establix el mateix en la quantia reflectida en la taula salarial, per nit treballada.

d) Plus de festius. S'establix el mateix en la quantia reflectida en la taula salarial, per festiu treballat.

e) Plus de diumenges i festius. Els treballadors del Servici d'Ajuda a Domicili que hagen de treballar en diumenge o festiu percebren les retribucions dels dits dies incrementades en un 50 %. S'exceptuen d'este increment els treballadors contractats exclusivament per a prestar servis en estos dies

f) Plus compensatori. S'establix un complement denominat «plus compensatori», que s'abonarà als treballadors i treballadores que realitzen tasques en diumenge en aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, estiguin abonant algun complement per esta circumstància. La seu quantia es recull en la taula salarial del present conveni

g) Plus de major responsabilitat. Quan algun treballador exercisca tasques de coordinació dins del seu grup professional se li retribuirà un plus del 5 % del salari base.

h) Plus d'assistència. S'establix segons les taules. Té caràcter mensual incloent vacacions. Este plus patirà una minoració del 25 % del seu import mensual en cas d'inassistència al lloc de treball d'un dia al mes; d'un 50 %, en cas d'inassistència al lloc de treball de dos dies al mes, i d'un 75 %, en cas d'inassistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la inassistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, inclòs les intervencions quirúrgiques ambulatories, accident laboral o malaltia professional i la concessió d'alguns dels permisos reglats per la legislació i el present conveni.

Article 31. Complement personal de garantia

Els treballadors i treballadores que van percebre alguna quantitat com a CPG no en veuran disminuït ni incrementat l'import per l'aplicació del present conveni.

Article 32. Retribucions en cas d'incapacitat temporal

S'establix un salari de compensació la quantia del qual serà la necessària per a aconseguir el 100 %, en casos d'incapacitat temporal causada per accident laboral o malaltia professional.

Article 33. Gastos de desplaçaments i comunicacions telefòniques

1. Quan per a la realització del servici siga necessària la utilització de mitjans de transport, els gastos de desplaçament dels treballadors i treballadores aniran a càrrec l'empresa, de qualsevol de les formes següents:

a) Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).

b) Facilitant el transport amb vehicle de l'empresa

c) Abonant 0,19 euros per quilòmetre, si el treballador es desplaça amb el seu propi vehicle. El preu de km/h serà incrementat en la quantitat que en cada moment l'orde EHA/3771/2005, de 2 de desembre, o una altra que la substituïsca, estableixca.

Aquells desplaçaments que tinguen lloc des de la seu de l'empresa al primer domicili de l'usuari, i de l'últim domicili de l'usuari a la seu de l'empresa, seran considerats gastos de desplaçament, sempre que

fesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que quedan reflejadas en la tabla salarial del presente acuerdo.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonaran dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono antes del día 20 del mes de junio y la segunda con devengo del 1 de Julio al 31 de diciembre y abono antes del día 15 de diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base.

Estas dos pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior a seis meses. Por acuerdo entre la empresa y los Representantes legales de los trabajadores, las pagas extraordinarias se podrán prorratear. Si no hubiese Representantes legales de los trabajadores se solicitará autorización a la Comisión Paritaria.

c) Plus de nocturnidad. Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial, por noche trabajada.

d) Plus de festivos. Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial, por festivo trabajado.

e) Plus de domingos y festivos. Los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio que deban trabajar en domingo o festivo, percibirán las retribuciones de dichos días incrementadas en un 50 %. Se exceptúan de este incremento los trabajadores contratados exclusivamente para prestar servicios en estos días

f) Plus compensatorio. Se establece un complemento denominado «plus compensatorio», que se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen tareas en domingo en aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio estuvieran abonando algún complemento por esta circunstancia. La cuantía del mismo queda recogida en la tabla salarial del presente convenio

g) Plus de mayor responsabilidad. Cuando algún trabajador ejerza tareas de coordinación dentro de su grupo profesional se le retribuirá con un plus del 5 % de su salario base.

h) Plus de asistencia. Se establece según tablas. Tiene carácter mensual incluyendo vacaciones. Este plus sufrirá una minoración del 25 % de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50 % en el caso inasistencia a puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75 % en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, incluido las intervenciones quirúrgicas ambulatorias, accidente laboral o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

Artículo 31. Complemento personal de garantía

Los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo alguna cantidad como CPG, no verán disminuidos ni incrementados el importe de los mismos por la aplicación del presente convenio.

Artículo 32. Retribuciones en caso de incapacidad temporal

Se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100 % en casos de incapacidad temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 33. Gastos de desplazamientos y comunicaciones telefónicas

1. Cuando para la realización del servicio resulte necesaria la utilización de medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras correrán a cargo la empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

a) Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

b) Facilitando el transporte en vehículo de la empresa

c) Abonando 0,19 Euros por kilómetro si el trabajador se desplaza con su propio vehículo. El precio de km. /h será incrementado en la misma cantidad, que en cada momento la orden EHA/3771/2005 de 2 de diciembre establezca, u otra que la sustituya.

Aquellos desplazamientos que tengan lugar desde la sede de la empresa al primer domicilio del usuario y del último domicilio del usuario a la sede de la empresa, serán considerados gastos de desplazamien-

els treballadors estiguengen obligats a utilitzar el vehicle propi dins de la jornada laboral.

2. En els casos en què en els desplaçaments realitzats en el desenvolupament de les funcions laborals dels treballadors, hagen de fer algun menjar o pernoctar fora del domicili del centre de treball, l'empresa correrà amb els gastos i avançarà els diners necessaris, i el personal, posteriorment, haurà de justificar els gastos amb la presentació de les factures corresponents.

3. Així mateix, en el Servici d'Ajuda a Domicili, l'empresa negociarà amb els representants dels treballadors la manera de reintegrar els gastos en telefonades que el treballador haja de realitzar per a comunicar qualsevol tipus d'incidències dins del desenvolupament del seu treball.

Article 34. Subvenció del permís de conduir

S'abonarà el 100 % per a l'obtenció del permís de conduir sempre que siga l'empresa la que ho sol·licite als treballadors i treballadores, o estiga obligat per imperatius legals, així com els gastos derivats de la renovació dels permisos de conduir que siguen imprescindibles per a la seua labor professional.

Article 35. Bestretes salariais

El treballador o treballadora i, amb la seua autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat; per a la concessió de bestretes superiors a la xifra indicada, serà necessari l'accord entre l'empresa i el treballador o treballadora, tant en la quantia com en el termini de devolució.

Article 36. Clàusula de desvinculació

La no-aplicació del règim salarial, així com la modificació de les condicions establides en el present conveni, es durà a terme en les circumstàncies i amb els condicionants establits en la legislació vigent en cada moment.

Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'haja produït acord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió *ad hoc*, respecte a la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), les parts hauran de dirigir-se a la Comissió Paritària, la qual en el termini màxim de 7 dies haurà de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes previst en este conveni. Es considerarà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la Comissió Paritària, quan transcorreguin els terminis màxims de set dies a comptar des que la discrepància sga plantejada sense hi haja pronunciament de la Comissió Paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa i/o la comissió específica *ad hoc* constituïda en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la Comissió Paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte de tals modificacions, així com del resultat de les dites negociacions. En cas de desacord se seguirà el procediment establert en el paràgraf anterior.

Article 37. Dies festius

Els dies festius del calendari laboral oficial, així com els que es regulen o puguen regular-se per normativa ministerial, autonòmica, municipal o per conveni, quan el treballador o treballadora els treballa, a més del gaudi del dia de descans en una altra data, seran compensats amb la quantia econòmica reflectida en l'article 30, apartat *d* del present conveni i amb dos hores de descans a disfrutar de mutu acord entre ell/a i l'empresa. De la compensació econòmica i del descans de dues hores estan exempts els treballadors del Servici d'Ajuda a Domicili, que tenen regulada la seua percepció en l'article 30 apartat *e*.

Article 38. Rebuts de salari

és ineludible que s'estenguen els rebuts de salari justificatius, així com es fa patent l'obligatorietat per part dels treballadors de firmar i arreplegar-los. En cas d'abonament per mitjà de transferència bancària, l'ingrés en el compte del treballador o treballadora, servirà de justificant

to, siempre que los trabajadores vengan obligados a utilizar el vehículo propio dentro de la jornada laboral.

2. En los casos de que en los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores, tuvieran que realizar alguna comida o cena, o pernoctar fuera del domicilio del centro de trabajo, la empresa correrá con los gastos adelantando el dinero necesario para ello, debiendo el personal, posteriormente, justificar los gastos con la presentación de las facturas correspondientes.

3. Asimismo, en el Servicio de Ayuda a Domicilio, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores, la forma de reintegrar los gastos en llamadas de teléfono que el trabajador tuviese que realizar para comunicar cualquier tipo de incidencias dentro del desarrollo de su trabajo.

Artículo 34. Subvención del permiso de conducir

Se abonara el 100 % para la obtención del permiso de conducir siempre que sea la empresa la que lo solicite a los trabajadores y trabajadoras o venga obligado por imperativos legales, así como los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir que sean imprescindibles para la labor profesional de los mismos.

Artículo 35. Anticipos salariales

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, tanto en la cuantía como en el plazo de devolución de la misma.

Artículo 36. Cláusula de descuelgue

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión *ad hoc*, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la Comisión Paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica *ad hoc* constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Artículo 37. Días festivos

Los días festivos del calendario laboral oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, autonómica, municipal o convenio, cuando el trabajador los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica reflejada en el artículo 30, apartado *d* del presente convenio y con dos horas de descanso a disfrutar de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. De la compensación económica y del descanso de dos horas, están exentos los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio que tienen regulada su percepción en el artículo 30 apartado *e*.

Artículo 38. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los trabajadores de firmar y recoger los mismos. En caso de abono mediante transferencia bancaria, el ingreso en la cuenta del trabajador

del pagament, però no substituirà l'obligació de lliurament del rebut de salari.

La firma dels treballadors només suposarà l'acreditació de la recepció de les quantitats assenyalades, i no tindrà efectes alliberadors.

Els dits rebuts, degudament autoritzats, hauran de contindre perfectament desglossats i especificats tots els conceptes salariais, així com les hores realitzades, les retencions, les cotitzacions, les tributacions i les bases de càcul.

Per a fer efectius els dits abonaments es farà servir qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a juí i arbitri de l'empresa (xecs, transferències, etc.)

CAPÍTOL VIII

Article 39. Llicències retribuïdes

Els treballadors i treballadores, previ avís i justificació, excepte en cas d'urgència justificada, podrán absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú. No es podrà reincidir en el gaudi del permís per este concepte fins passats 5 anys en l'empadronament comú, i no podrán ser absorbits pel període vacacional en cas de coincidència.

B) Tres dies naturals en els casos de naixement, adopció o acolliment preadoptiu o permanent de fill/a. El pare tindrà dret a tres dies naturals a partir del fet causant, més els tretze dies que recull la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

C) Tres dies naturals, en els casos de naixement o adopció de fill de parents, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant-los de les vacacions, amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

D) Tres dies naturals en els casos de malaltia greu, hospitalització clínica, o domiciliària degudament acreditada, o intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas que el treballador o treballadora necessite fer un desplaçament, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant-los de les vacacions, amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora. La disposició d'estos dies de permís es podrà adaptar mentres dure el fet causant

E) Tres dies naturals en els casos de defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. A partir de l'endemà del coneixement de la defunció, amb l'única excepció que el treballador o treballadora sol·licite disfrutar d'esta llicència retribuïda des del mateix dia que succeeix, previ a l'inici de la jornada laboral. En cas que necessite fer un desplaçament, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant-los de les vacacions, amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora.

F) Un dia per trasllat del domicili habitual.

G) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Als efectes del conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre altres els següents:

1. Expedició i renovació del DNI, permís de conducció, passaport i certificats, i registres d'organismes oficials, etc.

2. Citacions de jutjat, comissaries, Delegació de Govern i els derivats d'una consulta electoral.

H) Exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure mencionat supose la impossibilitat de prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador o treballadora afectat en la situació d'excedència que regula l'article 44 del present conveni.

I) El temps imprescindible per a assistir a consulta mèdica, el treballador i treballadora, o els seus fills menors d'edat o majors d'edat dependents, sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats.

o trabajadora, servirá de justificante del pago, pero no sustituirá la obligación de entrega del recibo de salarios.

La firma de los trabajadores solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, así como las horas realizadas, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, etc.)

CAPÍTULO VIII

Artículo 39. Licencias retribuidas.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. No se podrá reincidir en el disfrute del permiso por este concepto hasta pasados 5 años en el empadronamiento común, no pudiendo ser absorbidos por el período vacacional en caso de coincidencia.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijo. El padre tendrá derecho a tres días naturales a partir del hecho causante, más los trece días recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

C) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

D) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización clínica, o domiciliaria debidamente acreditada, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. La disposición de estos días de permiso se podrá adaptar mientras dure el hecho causante

E) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A partir del día siguiente del conocimiento del fallecimiento, con la única salvaguardia de que se solicite por parte del trabajador, disfrutar de esta licencia retribuida desde el mismo día que acontece, previo al inicio de la jornada laboral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

F) Un día por traslado del domicilio habitual.

G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de conducción, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.

H) Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente convenio.

I) El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o mayores de edad dependientes, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

J) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. Els treballadors i treballadores gaudiran d'este permís el dia natural en què tinga l'examen, si presta els seus serveis en jornada diurna. Si el treballador o treballadora té torn nocturn, el permís el disfrutarà la nit anterior a l'examen.

K) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

L) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatal, tècniques de preparació al part, i l'assistència a tractaments de fecundació assistida que hagen de fer-se dins de la jornada de treball, sempre que siga en el sistema públic sanitari o centres concertats, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seu realització dins de la jornada de treball.

M. Totes les llicències i permisos que siguin de dies complets comprendran el total de la jornada laboral siga la que siga.

N) Les treballadores i treballadors afectats per este conveni disfrutarán de dos dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats a tots els efectes com efectivament treballats, que no seran acumulables als festius o vacacions, i hauran de ser comunicats amb deu dies d'antelació a l'empresa, excepte en casos d'urgent necessitat. Només se substituirà en aquells dies d'assumptes propis dels treballadors pertanyents a serveis col·lectius que suposen sobrepassar els límits establits com a mínims en els plecs de gestió corresponent.

Quan es necessite llicència i/o permís de qualsevol tipus, i s'estiga treballant en període nocturn, el personal podrà optar a la nit anterior o posterior.

Article 40. Llicències no retribuïdes

1. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

2. Llicència per assumptes propis: fins a tres mesos a l'any, no coincident amb els mesos de juliol, agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Este permís suposa la suspensió temporal del contracte de treball pel temps que dure.

3. El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, que pot ampliar-se per un màxim de tres dies quan el treballador o treballadora haja de desplaçar-se fora de l'àmbit de la seu província de residència. En cas d'abandó, separació o divorci, tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

Article 41. Pauses i reducció de jornada per lactància

La treballadora o treballador tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podrà dividir en dos fraccions de mitja hora quan la destinen a la lactància del fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal d'una hora que, a opció seu, podrà aplicar-la al principi o a la terminació de la jornada.

La dita pausa o reducció serà retribuïda i, en cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

La treballadora, per la seu voluntat, podrà substituir este dret de reduir la jornada per una acumulació de la mencionada reducció, en jornades completes, pel període que li reste fins que el fill tinga nou mesos.

L'opció entre un o altre règim se sol·licitarà 7 dies abans de la terminació del permís maternal i, una vegada sol·licitat, no es podrà variar el règim triat. En cas de no exercir cap opció, es considerarà que opta per la reducció de jornada en una hora.

J) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

K) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

L) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, y la asistencia a tratamientos de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

M) Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

N) Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, disfrutarán de dos días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados, que no serán acumulables a los festivos o vacaciones, debiendo ser comunicados con diez días de antelación a la empresa, salvo casos de urgente necesidad. Solamente se sustituirá, en aquellos días de asuntos propios de los trabajadores pertenecientes a servicios colectivos, que supongan sobrepasar los límites establecidos como mínimos en los pliegos de gestión correspondiente.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 40. Licencias no retribuidas

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de Julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.

3. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya de desplazarse el trabajador o trabajadora, fuera del ámbito de su provincia de residencia. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

Artículo 41. Pausas y reducción de jornada por lactancia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho de reducir la jornada, por una acumulación de la mencionada reducción en jornadas completas por el periodo que le reste hasta que el hijo tenga nueve meses.

La opción entre uno u otro régimen se solicitará 7 días antes de la terminación del permiso maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no ejercitarse ninguna opción se entenderá que opta por la reducción de jornada de una hora.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en cas que ambdós treballen al mateix centre de treball.

Article 42. Interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a una llicència retribuïda de 3 dies naturals i consecutius, a partir del fet causant, sempre que no es trobe en incapacitat temporal.

El treballador la cònjuge o equivalent del qual realitze la dita interrupció, disposarà d'un dia.

Article 43. Excedència voluntària

Els treballadors i treballadores que acrediten almenys un any d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència es considerarà concedida sense dret a cap retribució i el dit període no computarà als efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de com a mínim trenta dies a la data del seu inici, tret per causes demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació, així mateix escrita, per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Si durant la situació d'excedència la vacant ha sigut coberta per un suplent, este cederà en la comesa i donarà per finalitzada la relació laboral en el moment de la reincorporació del/de la titular.

La treballadora o treballador acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 44. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic.

Article 45. Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals

la treballadora o treballador que siga triat per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el nomenament, amb reincorporació automàtica al lloc de treball, una vegada que finalitze.

Article 46. Excedències especials

A) Per maternitat:

La treballadora o treballador, al naixement de cada fill o en el moment de l'adopció legal, tindrà dret a una excedència especial amb una duració màxima de fins a cinc anys, que serà de fins a huit en cas de fills amb minusvalideses físiques o psíquiques i que començará:

a) En la treballadora, a partir del moment en què acabe el descans obligatori per maternitat o en el moment en què s'efectue l'adopció.

b) En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment en què s'efectue l'adopció. El naixement o adopció de nous fills generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas donaran fi a l'anterior.

L'excedència s'entén assimilada a excedència forçosa amb dret al reingrés automàtic, una vegada transcorreguda; no serà retribuïda, si bé només es computarà el primer any als efectes d'antiguitat, i seguirà la normativa indicada per al reingrés.

Esta opció només pot exercir-la un dels progenitors o pares en cas que ambdós treballen en la mateixa empresa.

B) Per atenció de familiars:

Els concediran, d'acord amb la legislació vigent, especialment la Llei 39/1999, de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar i la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 47. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència contemplades, si el treballador o treballadora desitja reincorporar-se a l'empresa després de l'esgotament del període objecte de l'excedència, haurà d'efectuar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze el dit període. En cas contrari, es considerarà de manera expressa que renuncia al seu dret i causarà baixa definitiva en l'empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen el mismo centro de trabajo

Artículo 42. Interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de 3 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en incapacidad temporal.

El trabajador que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

Artículo 43. Excedencia voluntaria

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computara a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 44. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección de un cargo público.

Artículo 45. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 46. Excedencias especiales.

A) Por maternidad:

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzara:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende assimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien solo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

B) Por cuidado de familiares:

Se concederán de acuerdo con la legislación vigente, especialmente la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 47. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

Si durant el temps d'excedència la vacant ha sigut coberta per un suplent, este cedirà en la comesa i donarà per finalitzada la relació laboral en el moment de la reincorporació del/de la titular.

Article 48. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar dos uniformes complets en funció del lloc de treball (pijama, bata, davantal, calçat, etc.) a l'any, a tots els treballadors i treballadores. Estos están obligados a usar, durante la realización del seu trabajo, la ropa facilitada por la Empresa, así como a tindren cura y devolverla a la finalización de la relación laboral.

El llavat de la uniformitat dels treballadors i treballadores d'atenció directa a usuaris de residències el estarà a càrrec de l'empresa a la mateixa residència.

Article 49. Assetjament sexual

De conformitat amb la Recomanació i el Codi de Conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, de 27/11/91, núm. 92/131, CEE, les empreses es comprometen, d'acord amb els sindicats, a actuar davant de l'assetjament sexual, tant en l'àmbit preventiu com sancionador, a publicar una declaració sobre este tipus de comportaments al centre de treball, a sancionar-los com a falta molt greu i a establir un procediment per a la presentació de queixes que garantísca la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i treballadors.

Article 50. Assegurances

L'empresa contractarà una assegurança, complementària per a cobrir les contingències per accident laboral o malaltia professional en les quantitats següents:

1r. Assegurança de cobertura per mort:

Accident: mínim de 6.010,12 euros.

2n. Invalidesa permanent.

Accident mínim 12.020,24 euros.

La falta de contractació d'estes assegurances, implica l'assumpció per l'empresa de la cobertura dels riscos esmentats, així com de les quantitats que s'especifiquen.

Article 51. Drets sindicals

Els comités d'empresa, els delegats de personal i les seccions sindicals tindran entre altres els drets i funcions següents:

a) Ser informat, prèviament i per escrit, de totes les sancions impuestas al seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació, i també de la resta dels pactes, condicions i usos en vigor de l'empresa, i formular si és necessari les accions legals pertinents davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.

d) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors i el que recull el present conveni.

e) Els sindicats amb representació poden acumular les hores disponibles per cada un dels distints membres del comité d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals en un o més components, indistintamente, sense sobrepasar el màxim total, i poden quedar rellevats del treball sense perjudici del salari ni complementos inherents al lloc i l'hora que exercia, amb l'única obligació de comunicar-ho a l'empresa almenys amb 48 hores d'antelació.

f) Els treballadors i treballadores que siguen designats per a la negociació del conveni disposaran, durant el període de temps que duren les dites negociacions, dels permisos retribuïts que siguen necessaris. Per a la utilització d'este dret preavisaran amb una antelació de 48 hores el cap immediat superior. Estes hores serán amb independencia de les que puguen tindre assignades com a representants sindicals.

g) Es disposarà, en tots els centres de treball, de dos taulells d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en lloc visible: l'un,

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

Artículo 48. Ropa de trabajo

Las Empresas están obligadas a facilitar dos uniformes completos en función del puesto de trabajo (pijama, bata, delantal, calzado, etc.) al año a todos los trabajadores y trabajadoras. Estos están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la Empresa, así como del cuidado y devolución de la misma a la finalización de la relación laboral.

El lavado de la uniformidad de los trabajadores y trabajadoras de atención directa a usuarios de residencias, se realizará a cargo de la empresa en la misma residencia.

Artículo 49. Acoso sexual

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la Mujer y el Hombre en el trabajo, de 27/11/91, nº. 92/131 CEE, las empresas se comprometen, de acuerdo con los Sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta muy grave, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 50. Seguros

La empresa contratará un seguro, complementario para cubrir las contingencias por accidente laboral o enfermedad profesional en las siguientes cuantías:

1º. Seguro cobertura por muerte:

Accidente: mínimo de 6.010,12 euros.

2º. Invalidez permanente.

Accidente mínimo 12.020,24 euros.

La falta de contratación de estos seguros, implica la asunción por la empresa, de la cobertura de los riesgos citados así como de las cantidades que se especifican.

Artículo 51. Derechos sindicales

Los comités de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente convenio.

e) Los sindicatos con representación, pueden acumular las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales en uno o varios componentes, indistintamente, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeñaba, con la única obligación de comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación.

f) Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.

g) Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible,

per a la informació del comité d'empresa i/o delegats de personal, i l'altre, per a cada una de les seccions sindicals. La instal·lació la durà a terme l'empresa, d'acord amb els representants dels treballadors i treballadores. Serà responsabilitat dels representants sindicals la col·locació en els taulets dels anuncis d'aquells avisos i comunicacions que haja que efectuar i es creguen pertinents.

h) A fi de no causar cap perjuici als treballadors i treballadores ni al servei, l'empresa està obligada a substituir el personal que, per motiu de representació sindical, haja d'absentarse del seu lloc de treball habitual, quan això puga suposar una sobrecàrrega de tasques en la resta de personal.

Garanties dels representants del personal

A més de les garanties previstes en els apartats *a*, *b*, *c* i *d* de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els representants dels treballadors i treballadores disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, d'acord amb l'escala següent:

De 0 a 50 treballadors: 16 hores.

De 51 a 100 treballadors: 17 hores.

De 101 a 250 treballadors: 22 hores.

De 251 a 500 treballadors: 30 hores.

De 501 a 750 treballadors: 35 hores.

De 751 en avanç: 40 hores.

L'empresa facilitarà als comités d'empresa, delegats de personal i seccions sindicals, els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al degut compliment de les seues funcions.

Seccions sindicals

Les empreses respectaran els drets de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement. Permetran que els treballadors afiliats a un sindicat puguen celebrar reunions, arreplegar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense perturbar l'activitat normal. La relació laboral de qualsevol treballador no serà condicionada pel fet d'estar o no afiliat a algun sindicat, ni a causa del desenrotllament de la seua activitat sindical.

Els sindicats o confederacions podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales, y se considerará que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la sección sindical será ejercida por los delegados sindicales. Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado sindical a partir del 10 % de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10 % de los trabajadores y trabajadoras afiliados sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo:

De 25 a 100 treballadors: 1 delegat sindical

De 101 a 200 treballadors: 2 delegats sindicals

Estos delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal, con excepción del crédito horario. En las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras se podrán constituir secciones sindicales que tendrán un delegado sindical, gozando este, de los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal y dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de 22 horas. La función de los delegados sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical. A requerimiento del sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

Les empreses i les organitzacions sindicals més representatives podrán acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de treballadors i treballadores que pertanyen a alguna de les organitzacions esmentades.

Assemblees

Els delegats de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors, i el 30 % en els de menys de 50 treballadors, podrán convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, prèvia comunicació a l'empresa.

uno para la información del comité de empresa y/o delegados de personal y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

h) A fin de no causar perjuicio alguno a los trabajadores y trabajadoras y al servicio, la empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal.

Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías previstas en los apartados *a*, *b*, *c* y *d* del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 50 trabajadores 16 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 17 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 22 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

La empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal. La relación laboral de cualquier trabajador no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiendo que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la sección sindical será ejercida por los delegados sindicales. Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado sindical a partir del 10 % de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10 % de los trabajadores y trabajadoras afiliados sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo:

De 25 a 100 trabajadores: 1 delegado sindical.

De 101 a 200 trabajadores: 2 delegados sindicales.

Estos delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal, con excepción del crédito horario. En las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras se podrán constituir secciones sindicales que tendrán un delegado sindical, gozando este, de los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal y dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de 22 horas. La función de los delegados sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical. A requerimiento del sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

Las empresas y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. Podrán celebrarse

Podran celebrar-se assemblees denominades urgents, quan així ho estimen els comités d'empresa, delegats de personal o seccions sindicals, per divergències greus en negociacions col·lectives o a la vista de qualsevol esdeveniment important que afecte la totalitat dels treballadors, amb preavís de 2 hores d'antelació.

CAPÍTOL IX

Article 52. Règim disciplinari

Els treballadors i treballadores podran ser sancionats per les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

a) Faltes lleus

1. El retard i negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seu manifesta gravetat, puga ser considerada falta greu.

2. La falta de comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove impossibilitat de fer-ho.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc al mes.

b) Faltes greus

1. La falta de disciplina en el treball.

2. La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

4. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

5. La reincidència en la comissió de fins a tres faltes lleus encara que siga de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïsca sanció per eixe motiu.

6. La falta del respecte degut als usuaris, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompañants de qualsevol d'ells, i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona relacionada amb l'empresa.

c) Faltes molt greus

1. Donar a conéixer el procés patològic i intimitat de l'usuari.

2. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delicto dolós.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

4. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de 10 dies al mes, o durant més de 30 dies en el trimestre.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits als usuaris, companyes i companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompañants de qualsevol d'ells, o a qualsevol altra persona relacionada amb l'empresa.

6. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etc. dels usuaris, del centre o del personal.

8. La negligència en l'administració de la medicació.

9. L'assetjament sexual.

10. La competència desleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de centre o servici, així com la derivació d'usuaris al propi domicili del personal o de particulars, i igualment, fer públiques les dades personals i/o telèfons dels usuaris o familiars a persones alienes al centre o servici o personal autoritzat en el servei d'ajuda a domicili.

11. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

Per faltas lleus:

. Amonestació per escrit.

. Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

. Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen los comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores, con preaviso de 2 horas de antelación.

CAPÍTULO IX

Artículo 52. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes

b) Faltas graves

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. La falta del respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del Centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. El acoso sexual.

10. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro o servicio, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas al centro o servicio o personal autorizado en el Servicio de Ayuda a Domicilio.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

. Amonestación por escrito.

. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Per faltes greus:

- . Amonestació per escrit.
- . Suspensió d'ocupació i sou de quatre dies a un mes.
- . Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

- . Amonestació per escrit.
- . Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
- . Acomiadament.

L'empresa, atenent a les circumstàncies concurrents, podrà imposar una sanció menor a la prevista en la graduació de sancions regulada en el present article.

Article 53. Tramitació i prescripció

les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada per al seu coneixement i efectes, i es notificarà al comité d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical a què pertanga la persona afectada.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient contradictori. Este expediente s'incoará després del previ coneixement de la infracció, i es trametrà a la persona interessada el plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. Este expediente es traslladará al comité d'empresa o delegats de personal, i a la secció sindical a què pertanga la persona afectada, perquè per les dos parts i en el termini de cinc dies hábils, puguen manifestar a l'empresa el que consideren convenient per a l'esclariment dels fets. Transcorregut el dit termini i encara que el comité, els delegats, la secció sindical, el treballador, o ambdós, no hagen fet ús del dret que se'ls concedix a formular al·legacions, es procedirà a imposar al treballador o treballadora la sanció que es crea oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i amb el que estipula el present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, siga quina en siga la gravetat, quan es tracte de membres del comité d'empresa, delegats de personal o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en què se'n té coneixement, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comés. La substancialitat d'expedient disciplinari contradictori, quan siga preceptiva, interromprà els terminis de prescripció.

Es podrà suspendre el compliment de la sanció imposta fins que siga ferma, per no haver sigut impugnada o per haver sigut confirmada per sentència judicial.

Article 54. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i la resta de normes d'aplicació.

Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

CAPÍTOL X
Servici d'ajuda a domicili

El servici d'ajuda a domicili (SAD) és un programa individualitzat, de caràcter preventiu, educatiu, assistencial i rehabilitador, en què s'articulen un conjunt de serveis i tècniques d'intervenció professionals consistentes en atenció personal, domèstica, de suport psicosocial, familiar, convivencial, de relacions amb l'entorn, i d'altres, prestats al domicili d'aquelles persones la independència funcional de les quals es troba limitada, o que travessen una situació que els causa dependència en algun grau.

Por faltas graves:

- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.
- . Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- . Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- . Despido.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

Artículo 53. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días hábiles puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la sección sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. La sustanciación de expediente disciplinario contradictorio, cuando sea preceptivo, interrumpirá los plazos de prescripción.

Se podrá suspender el cumplimiento de la sanción impuesta hasta que esta sea firme por no haber sido impugnada o haya sido confirmada por sentencia judicial.

Artículo 54. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO X
Servicio de ayuda a domicilio

El Servicio de Ayuda a Domicilio, es un programa individualizado, de carácter preventivo, educativo, asistencial y rehabilitador, en el que se articulan un conjunto de servicios y técnicas de intervención profesionales consistentes en atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial, familiar, convivencial, de relaciones con el entorno, y otros, prestados en el domicilio de aquellas personas cuya independencia funcional se encuentra limitada, o que atraviesan una situación que causa su dependencia en algún grado.

Article 55. Desenrotllament del treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili

L'auxiliar d'ajuda a domicili desenrotllarà el treball d'atenció directa en el domicili, en funció de la informació sobre les tasques o activitats descrites en la programació, i esta informació ha d'estar basada en el pla d'atenció derivat de la valoració i avaluació de la persona usuària.

Article 56. Requisits per a la prestació del servei

Tenint en compte la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals, no es podrà prestar el servei d'atenció a domicili quan s'haja detectat l'existeència de riscos que afecten greument la seguretat i/o la salut dels treballadors i treballadores que han de prestar el servei, com ara els que s'indiquen a continuació:

- Vivendes amb risc d'afonament
- Vivendes insalubres (p. ex. plagues, infestacions...), persones amb patologies que impliquen comportaments que puguen posar en situació de greu risc la seguretat i/o la salut de les persones que presten el servei.
- Altres situacions d'especial risc (p. ex., animals de companyia lliures de paràsits i degudament vacunats i censats)

L'inici o reinici de la prestació del servei no es farà fins que existisca el preceptiu informe de l'administració corresponent.

Article 57. Centre de treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili

als efectes oportuns el centre de treball de l'auxiliar del SAD serà els distints domicilis dels usuaris.

Article 58. Condicions de treballs de l'auxiliar d'ajuda a domicili

a) A cada treballador/a se li informarà adequadament l'inici del servei de les seues característiques i de les prestacions a realitzar-hi.

b) Formació teòrica i pràctica suficient i adequada, en matèria de PRL, tant en el moment de la contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions que s'hi exercisquen.

c) Les mobilitzacions i transferències dels usuaris, així com les dutxes de persones dependents per a caminar, es realitzaran d'acord amb les disposicions sobre seguretat i salut en el treball. En cas de discrepància, el comité de seguretat i salut, o delegats de prevenció junt amb l'empresa, emetran un informe respecte d'això.

d) Referent a la realització de compres als usuaris, a la càrrega i desplaçament de materials pesats i tot allò que supose un esforç físic important al treballador, s'establix com a recomanació, en condicions ideals de manipulació manual, els 25 kg. No obstant això, si la població exposada són dones, treballadors joves o majors, no hauran de manejar càrregues superiors a 15 kg. En cas de discrepància, el comité de seguretat i salut, o els delegats de prevenció junt amb l'empresa, emetran un informe respecte d'això, basats en el RD 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual que comporten riscos, en particular dolor lumbar, per als treballadors.

e) Els treballadors i treballadores hauran de previndre el risc per caigudes i evitar pujar sobre objectes que no reunisquen les condicions de seguretat degudes.

f) Quan sorgisca un problema greu entre treballador/a i usuar/ària, el treballador podrà sol·licitar la intervenció de qui el coordine i, si és el cas, d'un membre del comité d'empresa o delegat de personal, per a la solució del problema. Però sempre l'empresa informarà els representants legals dels treballadors. Esta intervenció es farà sempre a la seu de l'empresa.

g) Així mateix, s'informarà els treballadors i treballadores de totes les condicions individualitzades de cada servei que puguen derivar en situacions greus, com ara malalties psiquiàtriques, maltractaments, amenaces, etc.

h) Cautelarment, no es realitzaran servis a persones que hagen posat en perill la integritat física de treballadors/ores, sempre que es demostre fefacièntement.

i) En el supòsit que persistisca el perill de la integritat física i el servei s'haja de realitzar per raons socials, i fins que es trobe una solució definitiva, s'adoptaran les mesures de prevenció que calguen, i el servei el prestaran almenys dos auxiliars.

Artículo 55. Desarrollo del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio

El auxiliar de ayuda a domicilio desarrollara el trabajo de atención directa en el domicilio, en función de la información sobre las tareas o actividades descritas en su programación, y esta información debe de estar basada en el plan de atención derivado de la valoración y evaluación de la persona usuaria.

Artículo 56. Requisitos para la prestación del servicio

Teniendo en cuenta la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, no se podrá prestar el servicio de atención a domicilio cuando se haya detectado la existencia de riesgos que afecten gravemente a la seguridad y/o salud de los trabajadores que han de prestar el servicio, como los que se indican a continuación:

- Viviendas con riesgo de derrumbamiento
- Viviendas insalubres (ej. plagas, infestaciones...) personas con patologías que impliquen comportamientos que puedan poner en situación de grave riesgo la seguridad y/o salud de quienes prestan el servicio.
- Otras situaciones de especial riesgo (ejemplo: animales de compañía libres de parásitos y debidamente vacunados y censados)

El inicio o reinicio de la prestación del servicio no se realizará hasta que exista el preceptivo informe de la administración correspondiente.

Artículo 57. Centro de trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio

A los efectos oportunos el centro de trabajo del auxiliar del SAD serán los distintos domicilios de los usuarios.

Artículo 58. Condiciones de trabajos del auxiliar de ayuda a domicilio

a) A cada trabajador/a se le informará adecuadamente al inicio del servicio de las características de este y de las prestaciones a realizar en el mismo.

b) Formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia de PRL, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen.

c) Las movilizaciones y transferencias de los usuarios, así como las duchas de personas dependientes para caminar, se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En caso de discrepancia, el Comité de seguridad y salud o delegados de prevención junto con la empresa, emitirán informe al respecto.

d) Referente a la realización de compras a los usuarios, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al trabajador, se establece como recomendación, en condiciones ideales de manipulación manual, los 25 kg. No obstante si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, no se deberán manejar cargas superiores a 15 kg. En caso de discrepancia, el Comité de seguridad y salud o delegados de prevención junto con la empresa, emitirán informe al respecto, basados en el RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.

e) Los trabajadores deberán de prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.

f) Cuando surja un problema grave entre el trabajador/a y el usuario, el trabajador/a podrá solicitar la intervención de su coordinadora y en su caso de un miembro del comité de empresa o delegado de personal, para la solución del problema. Pero siempre se pondrá en conocimiento de los Representantes legales de los trabajadores por parte de la empresa. Esta intervención se realizará siempre en la sede de la empresa.

g) Asimismo, se informará a los/as trabajadores/as de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etc.

h) Cautelarmente, no se realizarán servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as, siempre que se demuestre fehacientemente.

i) En el supuesto que persista el peligro de la integridad física, y el servicio se debiese realizar por razones sociales, y hasta que se encuentre una solución definitiva, se adoptarán las medidas de prevención que sean necesarias, y el servicio lo prestarán al menos dos auxiliares.

j) Amb objecte de salvaguardar el dret a la salut de treballadors/ores que presten serveis a usuaris que patisquen malalties infecto-contagioses que suposen un greu perill per a la salut, l'empresa, amb fonament en la informació que li facilita l'empresa contractant, informarà el treballador de les mesures preventives que caldrà observar per a evitar qualsevol risc de contag. De la informació globalitzada dels treballadors es donarà compte als delegats de prevenció i al comitè de salut laboral. Les treballadores i treballadors assignats a estos serveis tindran revisions mediques específiques i amb una periodicitat adequada al risc existent.

k) En cas que als domicilis dels usuaris hi haja animals de companyia, el responsable de la seua atenció és l'usuari (alimentació, higiene, passeig, neteja dels excrements, etc.). A més, s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè no es pose en perill l'auxiliar (sujecció de l'animal, boç, etc.).

l) L'empresa ha de garantir que, durant tot l'horari dels serveis, comptarà amb personal responsable de l'entitat per a l'assessorament del personal d'atenció directa i, si és el cas, la presa de decisions en relació amb les incidències que puguen presentar-se al professional en la prestació del servei directe a la persona usuària.

m) Sempre que, per exigència del titular del servei, l'auxiliar de SAD haja de portar les claus del domicili de l'usuari, l'empresa disporrà d'un registre d'entrada i eixida. En qualsevol cas la responsabilitat serà de l'empresa.

Article 59. Activitats que s'exclouen del servei (per a auxiliar de SAD)

Servicis d'atenció personal

- Donar alimentació per sondes.
- Posar i llevar sondes.
- Capellans d'infermeria.
- Posar injectables.
- Canvi de material de traqueotomia.
- Exercicis de fisioteràpia
- I en general, totes aquelles tasques de caràcter exclusivament sanitari que requerisquen una especialització.
- Subministrar medicaments no pautades per facultatiu.
- Tallar ungles de peus o mans, i afaitat amb fulla, als usuaris que patisquen de diabetis o tinguen tractament amb anticoagulants o antiagregants plaquetaris, de tipus sintron, plavix, iscover, etc.
- Aplicar sujeccions que no estiguin pautades i firmades pel metge, i autoritzades per la família.
- Depilar.
- Tintar cabells.
- Recaptació del sistema públic del copagament.

Servicis d'atenció domèstica

- Neteja exterior de finestres.
- Neteja d'obres.
- Baixar mobles o desalotjaments a trasters.
- Despenjar persianes d'exterior.
- Neteja d'escales en portals.
- Lavar a mà.
- Fregar de genolls.
- Abrillantar objectes metàl·lics.
- Arreglaments davant d'avaries del domicili (excepte els descrits en el punt 5 d'atenció domestica).
- Netejar excrements d'animals
- En serveis rurals, tallar llenya, arreplegar productes de l'horta o utilitzar animals vius per al consum.
- Trasllats d'usuaris amb cotxe particular de l'auxiliar.
- I en general queden excloses del servei totes aquelles tasques físiques que posen en perill la salut i la integritat física dels professionals que presten el servici

CAPÍTOL XI
Centres Dona 24 Hores i centres d'acollida

Com a centres d'acollida es consideren:

- Les cases per a dones en situació d'emergència i d'atenció integral per a dones amb fills.
- Els centres d'allotjament temporal i atenció integral
- Vivendes tutelades

j) Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a usuarios que padeczan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa, con fundamento en la información que le sea facilitada por la empresa contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá que observar para evitar cualquier riesgo de contagio al trabajador/a. De la información globalizada de estos se dará cuenta a los delegados de prevención y al comité de salud laboral. Los/as trabajadores/as asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas específicas y con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

k) En el caso que en los domicilios de los usuarios haya animales de compañía, el responsable de su atención es el usuario (alimentación, higiene, paseo, limpieza de los excrementos, etc.). Además se deben de adoptar las medidas necesarias para que no se ponga en peligro al auxiliar (sujeción del animal, bozal, etc.).

l) La empresa debe de garantizar que, durante todo el horario de los servicios, contará con personal responsable de la entidad para el asesoramiento del personal de atención directa y, en su caso, toma de decisiones en relación con las incidencias que puedan presentarse al profesional en la prestación del servicio directo a la persona usuaria.

m) Siempre que, por exigencia del titular del servicio, el auxiliar de SAD deba llevar las llaves del domicilio del usuario, la empresa dispondrá de un registro de entrada y salida de las mismas. En cualquier caso la responsabilidad será de la empresa.

Artículo 59. Actividades que se excluyen del servicio (para auxiliar de SAD)

Servicios de atención personal

- Dar alimentación por sondas.
- Poner y quitar sondas.
- Curas de enfermería.
- Poner inyectables.
- Cambio de material de traqueotomía.
- Ejercicios de fisioterapia
- Y en general, todas aquellas tareas de carácter exclusivamente sanitario que requieran una especialización.
- Suministrar medicamentos no pautadas por facultativo.
- Cortar uñas de pies o manos y afeitado con cuchilla, a los usuarios que padeczan de diabetes o, tengan tratamiento con anticoagulantes o antiagregantes plaquetarios, tipo sintron, plavix, iscover, etc.
- Aplicar sujeciones que no estén pautadas y firmadas por el médico y autorizadas por la familia.
- Depilar
- Tintar cabellos
- Recaudación del sistema público del copago.

Servicios de atención doméstica

- Limpieza exterior de ventanas.
- Limpieza de obras.
- Bajar muebles o desalojos a trasteros.
- Descolgar persianas de exterior.
- Limpieza de escaleras en portales.
- Lavar a mano.
- Fregar de rodillas.
- Abrillantar objetos metálicos.
- Arreglos ante averías del domicilio (excepto los descritos en punto 5 de atención doméstica).
- Limpiar excrementos de animales
- En servicios rurales cortar leña, recoger productos de la huerta o utilización de animales vivos para el consumo.
- Traslados de usuarios en coche particular del auxiliar.
- Y en general quedan excluidas del servicio todas aquellas tareas físicas que pongan en peligro la salud y la integridad física de los profesionales que prestan el servicio

CAPÍTULO XI
Centros Mujer 24 Horas y centros de acogida

Como centros de acogida se entiende:

- Las casas para mujeres en situación de emergencia y de atención integral para mujeres con hijos.
- Los centros de alojamiento temporal y atención integral
- Viviendas tuteladas

Article 60. Prestacions que es desenrotllen en estos centres

- Assistència integral.
- Prestacions completes de caràcter residencial: allotjament i manutenció.
- Activitats de convivència, cooperació i autoajuda.
- Suport psicosocial.
- Assessorament jurídic
- Realització de programes i activitats específics per a les usuàries dels centres i els seus fills, segons l'edat.
- Seguiment postinstitucional.
- Inserció sociolaboral.
- Prevenció, evitant situacions de riscos tant físics com psíquics i actuant sobre les causes que originen el problema.
- Estimulació, afavorint el desenrotllament de l'autonomia personal.
- Foment de la solidaritat, promovent la consciència social i la participació.
- Coordinació amb les institucions i entitats públiques i privades, que actuen en l'àrea de la dona.
- Adquisició d'hàbits i habilitats personals maternals i de relació.

Les funcions de les professionals estaran determinades per les prestacions abans mencionades, dins de les diferents categories establides.

Article 61. Funcions per als professionals dels centres Dona 24 Hores (CD24H)

Coordinador/a centre Dona 24 Hores

- Supervisar el compliment dels professionals del centre Dona 24 Hores i els objectius del servei.
- Control de casos i expedients del recurs.
- Organització de tasques i assignar calendaris.
- Organitzar i dirigir les reunions d'equip
- Participació en l'elaboració de les memòries semestral i anuals del centre
- Realització de quadrants de treball de manera anual i vacacions.
- Control d'hores dels professionals del recurs.
- Portar la comptabilitat del centre, així com vetlar perquè les necessitats materials del servei estiguin cobertes.
- Actuar de canal d'informació entre l'equip de professionals i les directrius marcades per la Direcció General de la Dona i l'empresa contractant.
- Mantindre relacions professionals amb altres organismes o institucions relacionades amb el recurs.
- Acudir a totes les comissions de valoració d'ingrés i seguiment en centres de protecció.
- Establir reunions periòdiques amb les coordinadores d'altres centres Dona 24 Hores i la Direcció de la Dona.
- Disponibilitat horària presencial i telefònica per a gestionar reunions, baixes, dubtes sobre casos per part d'equips professionals.
- Selecció i formació del personal de nova incorporació.
- Coordinació amb la direcció territorial de Serveis Socials.
- Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.
- Assistència a cursos, jornades... relacionades amb la violència de gènere.

Psicòloga o psicòleg del centre Dona 24 Hores

- Atenció telefònica de les dones, a fi de disminuir el seu nivell d'angoixa i donar cita en el servei o derivar-les al recurs adequat en funció de la problemàtica.
- Atenció directa a les dones que acudisquen al centre, evaluació de la problemàtica que presenten i realització d'intervenció en crisi o assessorament, segons siga procedent.
- Realització de teràpia psicològica a les dones que ho requerisquen.
- Acompanyament i/o personació a l'hospital, comissaria, jutjats... en aquells casos que siga necessari i es considere indispensable la presència del/de la professional.
- Facilitar l'accés de les usuàries del CD24H als recursos comunitaris.
- Ompliment dels expedients de les usuàries del CD24H amb les dades recollides en l'avaluació realitzada.
- Realització d'informes i memòries sobre l'activitat del CD24H a petició de l'empresa o la Direcció General de la Dona.

Artículo 60. Prestaciones que se desarrollan en estos centros:

- Asistencia integral.
- Prestaciones completas de carácter residencial: alojamiento y manutención.
- Actividades de convivencia, cooperación y autoayuda.
- Apoyo psicosocial.
- Asesoramiento jurídico
- Realización de programas y actividades específicos para las usuarias de los centros y sus hijos, según su edad.
- Seguimiento postinstitucional.
- Inserción socio-laboral.
- Prevención, evitando situaciones de riesgos tanto físicos, como psíquicos y actuando sobre las causas que originan el problema.
- Estimulación, favoreciendo el desarrollo de la autonomía personal.
- Fomento de la solidaridad, promoviendo la conciencia social y la participación.
- Coordinación con las instituciones y entidades públicas y privadas, que actúan en el área de la mujer.
- Adquisición de hábitos y habilidades personales maternales y de relación.

Las funciones de las profesionales vendrán determinadas por las prestaciones arriba mencionadas, dentro de las diferentes categorías establecidas.

Artículo 61. Funciones para las profesionales de los centros Mujer 24 Horas

Coordinador/a centro Mujer 24 Horas

- Supervisar el cumplimiento de los profesionales del centro Mujer 24 Horas y los objetivos del servicio.
- Control de casos y expedientes del recurso.
- Organización de tareas y asignar calendarios a las mismas.
- Organizar y dirigir las reuniones de equipo
- Participación en la elaboración de las memorias semestrales y anuales del centro
- Realización de cuadrantes de trabajo de forma anual y vacaciones.
- Control de horas de las profesionales del recurso.
- Llevar la contabilidad del centro, así como velar porque las necesidades materiales del servicio estén cubiertas.
- Actuar de canal de información entre el equipo de profesionales y las directrices marcadas por la Dirección General de la Mujer y la empresa contratante.
- Mantener relaciones profesionales con otros organismos o instituciones relacionadas con el recurso.
- Acudir a todas las comisiones de valoración de ingreso y seguimiento en centros de protección.
- Establecer reuniones periódicas con las coordinadoras de otros centros Mujer 24 Horas y la Dirección de la Mujer.
- Disponibilidad horaria presencial y telefónica para gestionar reuniones, bajas, dudas sobre casos por parte de equipos profesionales.
- Selección y formación del personal de nueva incorporación.
- Coordinación con la dirección territorial de Servicios Sociales.
- Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.
- Asistencia a cursos, jornadas... relacionadas con la violencia de género.

Psicóloga/o del centro Mujer 24 Horas

- Atención telefónica de las mujeres, con el fin de disminuir su nivel de angustia y dar cita en el servicio o derivar al recurso adecuado en función de su problemática.
- Atención directa a las mujeres que acuden al centro, evaluación de la problemática que presenta y realización de intervención en crisis o asesoramiento, según proceda.
- Realización de terapia psicológica a las mujeres que lo requieran.
- Acompañamiento y/o personación al hospital, comisaría, juzgados... en aquellos casos que sea necesario y se considere indispensable la presencia de la profesional.
- Facilitar el acceso de las usuarias del CM24H a los recursos comunitarios.
- Cumplimentación de los expedientes de las usuarias del CM24H con los datos recogidos en la evaluación realizada.
- Realización de informes y memorias sobre la actividad del CM24H a petición de la empresa o Dirección General de la Mujer.

- Assistència a reunions d'equip de professionals.
- Coordinació amb distints recursos per a optimitzar l'assistència prestada a les usuàries.
- Realització d'informes psicosocials quan siguen sol·licitats per les dones, els jutjats o altres organismes.
- Ratificació en jutjats dels informes realitzats, quan es requerisca.
- Personació i intervenció en situacions de crisi, sempre que els professionals de torn i reforç no puguen acudir.
- Passe de qüestionaris si les psicòlogues o psicòlegs d'atenció directa ho requerisquen (test de personalitat o altres instruments de llarga duració)
- Disseny, realització i avaliació dels tallers.
- Atenció en primera visita per a dones sense cita sempre que les/ els professionals de torn no les puguen atendre.
- Xarrades informatives dirigides a les dones ateses al CD24H sobre temes d'interés per a elles.
- Investigació i propostes d'estudi d'investigació a l'equip, coordinació, suport i seguiment.
- Realització de l'informe mensual per a l'empresa.
- Realització de l'informe de qualitat per a la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques.
- Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.
- Formació del personal de nova incorporació.
- Registre i control de la documentació del CD24H.

Treballador/a social centre Dona 24 Hores

- Atenció telefònica de les dones a fi de disminuir el seu nivell d'angoixa i donar cita en el servei o derivar-les al recurs adequat en funció de la seua problemàtica, quan ho requerisca el servici.
- Atenció directa a les dones que acidisquen al centre, evaluació de la problemàtica que presenten i realització d'intervenció en crisi o assessorament, segons siga procedent quan així ho requerisca el servici.
- Acompanyament i/o personació a l'hospital, comissaria, jutjat... en aquells casos que siga necessari i es considere indispensable la presència de la o del professional.
- Facilitar l'accés de les usuàries del CD24H als recursos comunitaris
- Ompliment dels expedients de les usuàries del CD24H amb les dades recollides en l'avaluació realitzada.
- Realització d'informes i memòries sobre l'activitat del CD24H a petició de l'empresa o la Direcció General de la Dona.
- Assistència a reunions de l'equip de professionals.
- Coordinació amb distints recursos per a optimitzar l'assistència prestada a les usuàries.
- Coordinació necessària d'un expedient quan les/els professionals no estiguin de torn i no puguen fer-les.
- Realització d'informes socials quan siguen sol·licitats per les dones, els jutjats o altres organismes.
- Ratificació en jutjats dels informes realitzats quan es requerisquen.
- Assistència a les comissions dels distints recursos de la província.
- Registre i control dels documents del CD24H.
- Coordinació amb els o les treballadores socials de parella per a la valoració d'expedients: seguiment demanda de vivenda, ocupació, PER.
- Coordinació amb centres residencials per a seguiments de casos.
- Assistència a les comissions de la Direcció Territorial de Serveis Socials.
- Disseny, realització i avaliació dels tallers.
- Atenció en primera visita per a dones sense cita, sempre que les/ els professionals de torn no les puguen atendre.
- Xarrades informatives dirigides a les dones ateses al CD24H sobre temes d'interés per a elles.
- Investigació i propostes d'estudi d'investigació a l'equip, coordinació, suport i seguiment.
- Realització de l'informe mensual per a l'empresa.
- Realització de l'informe de qualitat per a la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques.
- Actualització i creació de bibliografia d'interés per problemàtiques.
- Gestions pendents d'horari nocturn sempre que siga necessari.

- Asistencia a reuniones de equipo de las profesionales.
 - Coordinación con distintos recursos para optimizar la asistencia prestada a las usuarias.
 - Realización de informes psicosociales cuando sean solicitados por las mujeres, juzgados u otros organismos.
 - Ratificación en juzgados de los informes realizados cuando se requiera.
 - Personación e intervención en situaciones de crisis siempre que los profesionales de turno y refuerzo no puedan acudir.
 - Pase de cuestionarios si las psicólogas de atención directa lo requieren (test de personalidad u otro instrumentos de la larga duración)
 - Diseño, realización y evaluación de los talleres.
 - Atención en primera visita para mujeres sin cita siempre que las profesionales de turno no puedan atender.
 - Charlas informativas dirigidas a las mujeres a tendidas en el centro sobre temas de interés para ellas.
 - Investigación y propuestas de estudio de investigación al equipo, coordinación, apoyo y seguimiento.
 - Realización del informe mensual para la empresa.
 - Realización del informe de calidad para la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.
 - Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.
 - Formación del personal de nueva incorporación.
 - Registro y control de la documentación del centro.
-
- Trabajador/a social centro Mujer 24 Horas**
- Atención telefónica de las mujeres con el fin de disminuir su nivel de angustia y dar cita en el servicio o derivar al recurso adecuado en función de su problemática, cuando lo requiera el servicio.
 - Atención directa a las mujeres que acuden al centro, evaluación de la problemática que presentan y realización de intervención en crisis o asesoramiento según proceda cuando así lo requiera el servicio.
 - Acompañamiento y/o personación al hospital, comisaría, juzgado... en aquellos casos que sea necesario y se considere indispensable la presencia de la profesional.
 - Facilitar el acceso de las usuarias del CM24H a los recursos comunitarios
 - Cumplimentación de los expedientes de las usuarias del CM24H con los datos recogidos en la evaluación realizada.
 - Realización de informes y memorias sobre la actividad del CM24H a petición de la empresa o Dirección General de la Mujer.
 - Asistencia a reuniones del equipo de las profesionales.
 - Coordinación con distintos recursos para optimizar la asistencia prestada a las usuarias.
 - Coordinación necesaria de un expediente cuando sus profesionales no se encuentren de turno y no puedan realizarlas.
 - Realización de informes sociales cuando sean solicitados por las mujeres, juzgados u otros organismos.
 - Ratificación en juzgados de los informes realizados cuando se requieran.
 - Asistencia a las comisiones de los distintos recursos de la provincia.
 - Registro y control de los documentos del centro.
 - Coordinación con las trabajadoras social de pareja para la valoración de expedientes: seguimiento demanda de vivienda, empleo, PER
 - Coordinación con centros residenciales para seguimientos de casos.
 - Asistencia a las comisiones de la Dirección territorial de servicios sociales.
 - Diseño, realización y evaluación de los talleres.
 - Atención en primera visita para mujeres sin cita siempre que las profesionales de turno no puedan atender.
 - Charlas informativas dirigidas a las mujeres a tendidas en el centro sobre temas de interés para ellas.
 - Investigación y propuestas de estudio de investigación al equipo, coordinación, apoyo y seguimiento.
 - Realización del informe mensual para la empresa.
 - Realización del informe de calidad para la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.
 - Actualización y creación de bibliografía de interés por problemáticas.
 - Gestiones pendientes de horario nocturno siempre que sea necesario.

- Impartició de xarrades informatives i conferències sobre el recurs.
- Substitució de les/dels professionals de torn quan el servei ho requerisca.
- Formació del personal de nova incorporació.

Per a tots els centres d'atenció a la dona víctima de maltractaments, en general, s'establiran totes les mesures a disposició de l'empresa i dins de la seua competència, necessàries per a garantir la integritat física de les treballadores o treballadors en l'exercici de les seues tasques, amb especial insistència en els acompañaments a les dones fora dels centres de treball.

CAPÍTOL XII

Servicis de farmàcia als centres de titularitat pública

El servei de farmàcia públic és un servei d'elaboració, preparació i sistema de distribució de dosis unitàries de medicaments i material sanitari dels centres de titularitat pública.

Article 62. Categories professionals i assignació de funcions en els serveis de farmàcia públics

Per a l'organització i el funcionament de l'atenció farmacèutica es disposarà de les categories professionals següents:

Facultatiu/iva especialista: farmacèutic/a especialista en Farmàcia Hospitalària

Els farmacèutics adscrits als serveis de farmàcia públics hauran de tindre el títol d'especialista en Farmàcia Hospitalària i duran a terme les funcions que descriu la Llei d'Ordenació Farmacèutica de la Comunitat Valenciana (Llei 6/1998, de 22 de juny):

a) Garantir i assumir la responsabilitat tècnica de l'adquisició, sense perjudici, si és el cas, del sistema de selecció de la qualitat, la correcta conservació, la cobertura de les necessitats, la custòdia, la preparació de fórmules magistrals o preparats oficinales, la dispensació dels medicaments necessaris per a les activitats pròpies.

b) Establir sistemes eficacis i segurs de distribució de medicaments i productes sanitaris, prendre les mesures per a garantir-ne la correcta administració i compliment del tractament, custodiar i dispensar els productes en fase d'investigació clínica, degudament autoritzats pel comitè ètic d'assajos clínics competent i d'acord acord amb el que preceptua la normativa vigent en matèria d'assajos clínics, així com vetlar pel compliment de la legislació sobre estupefactors i psicotropes, o qualsevol altre medicament que requerisca un control especial.

c) Dur a terme activitats de promoció, prevenció de la salut i educació sanitària sobre qüestions de la seua competència, dirigida al personal social i als pacients dels centres.

d) Efectuar treballs d'investigació propis o en col·laboració amb altres unitats o serveis i participar en els assajos clínics amb medicaments, degudament autoritzats pel comitè ètic d'assajos clínics competent i d'acord amb el que preceptua la normativa vigent en matèria d'assajos clínics.

e) Col·laborar amb les estructures d'Atenció Primària i Especialitzada en el desenrotllament de les funcions que garantisquen l'ús racional dels medicaments.

f) Dur a terme totes les funcions que puguen redundar en un millor ús i control dels medicaments.

g) Intervindre en els programes relacionats amb la nutrició en estos centres.

h) Integrar-se en l'equip multidisciplinari dels centres per a aconseguir una atenció integral, dirigida a millorar la qualitat de vida del pacient.

i) Establir un servei d'informació de medicaments per a tot el personal sanitari. Col·laborar amb els sistemes de farmacovigilància, fer estudis d'utilització de medicaments i activitats de farmacocinètica clínica.

A més, també hauran de desenrotllar altres funcions, com ara:

- Dur a terme activitats destinades a promoure i garantir la qualitat total dels processos.

- Fer estudis d'anàlisi de costos.

Totes, sota la supervisió i control de la persona responsable del Servei de Farmàcia.

- Impartición de charlas informativas y conferencias sobre el recurso.
- Sustitución de las profesionales de turno cuando el servicio lo requiera.
- Formación del personal de nueva incorporación.

Para todos los centros de atención a la mujer víctima de malos tratos, en general, se establecerán todas las medidas a disposición de la empresa y dentro de su competencia, necesarias para garantizar la integridad física de las trabajadoras en el desempeño de sus tareas, con especial hincapié en los acompañamientos a las mujeres fuera de los centros de trabajo.

CAPÍTULO XII

Servicios de farmacia en los centros de titularidad pública

El servicio de farmacia público es un servicio de elaboración, preparación y sistema de distribución de dosis unitarias de Medicamentos y material sanitario de los centros de titularidad pública.

Artículo 62. Categorías profesionales y asignación de funciones en los Servicios de Farmacia Públicos.

Para la organización y funcionamiento de la atención farmacéutica se contará con las siguientes categorías profesionales:

Facultativo especialista: farmacéutico especialista en Farmacia Hospitalaria.

Los farmacéuticos que se ubiquen en los servicios de farmacia públicos deberán tener el título de especialista en Farmacia Hospitalaria y llevarán a cabo las funciones descritas en la Ley de Ordenación Farmacéutica de la Comunitat Valenciana (Ley 6/1998, de 22 de junio):

a) Garantizar y asumir la responsabilidad técnica de la adquisición, sin perjuicio en su caso del sistema de selección de la calidad, correcta conservación, cobertura de las necesidades, custodia, preparación de fórmulas magistrales o preparados oficiales, dispensación de los medicamentos precisos para las actividades propias de estos.

b) Establecer sistemas eficaces y seguros de distribución de medicamentos y productos sanitarios, tomar las medidas para garantizar su correcta administración y cumplimiento del tratamiento, custodiar y dispensar los productos en fase de investigación clínica, debidamente autorizados por el comité ético de ensayos clínicos competente y de acuerdo en lo preceptuado en la normativa vigente en materia de ensayos clínicos, así como velar por el cumplimiento de la legislación sobre estupefacientes y psicotropos o de cualquier otro medicamento que requiera un control especial.

c) Llevar a cabo actividades de promoción, prevención de la salud y educación sanitaria sobre cuestiones de su competencia dirigida al personal social y a los pacientes de los centros.

d) Efectuar trabajos de investigación propios o en colaboración con otras unidades o servicios y participar en los ensayos clínicos con medicamentos, debidamente autorizados por el comité ético de ensayos clínicos competente y de acuerdo con lo preceptuado en la normativa vigente en materia de ensayos clínicos.

e) Colaborar con las estructuras de Atención Primaria y Especializada en el desarrollo de las funciones que garanticen el uso racional de los medicamentos.

f) Realizar cuantas funciones puedan redundar en un mejor uso y control de los medicamentos.

g) Intervenir en los programas relacionados con la nutrición en estos centros.

h) Integrarse en el equipo multidisciplinario de los centros para lograr una atención integral, dirigida a mejorar la calidad de vida del paciente.

i) Establecer un servicio de información de medicamentos para todo el personal sanitario. Colaborar con los sistemas de farmacovigilancia, realizar estudios de utilización de medicamentos y actividades de farmacocinética clínica.

Además también deberán desarrollar otras funciones como:

- Llevar a cabo actividades destinadas a promover y garantizar la calidad total de los procesos.

- Realizar estudios de análisis de costes.

Todas ellas bajo la supervisión y control del Jefe de Servicio de Farmacia.

Facultatiu/iva especialista: farmacèutic/a especialista en Farmàcia Hospitalària, cap de servici

Li correspon l'exercici de les funcions següents:

- Coordinació dels serveis de farmàcia de la província corresponent.
- Promoure, dirigir, coordinar i controlar totes les funcions anteriorment descrites.
- Respondre del funcionament correcte del Servei de Farmàcia i de l'activitat del personal adscrit, així com de la custòdia i utilització adequada dels medicaments i productes sanitaris inclosos.
- Establir l'organització i les tasques del personal del Servei de Farmàcia per a un funcionament correcte.
- Establir els programes i objectius anuals del Servei de Farmàcia i adoptar les mesures necessàries per a fer efectiva la seua realització.
- Elaboració trimestral de la memòria de gestió per a la Conselleria de Sanitat.
- Gestió, control i custòdia d'especialitats farmacèutiques i substàncies estupefaents.
- Elaboració semestral de la declaració d'especialitats farmacèutiques i substàncies estupefaents.
- Participar en la subcomissió provincial i en la Comissió de Farmàcia i Terapèutica dels centres sociosanitaris de la Direcció General de Persones amb Discapacitat i Dependència de la Comunitat Valenciana.
- Participar en la Comissió d'ús Racional del Medicament de l'àrea de salut corresponent.
- Exercir les funcions que expressament li delegue la Direcció de Coordinació de Centres i executar les directrius que estableixca.
- Assegurar el manteniment correcte de les vies de comunicació amb la Direcció General de Serveis Socials i altres institucions sanitàries.
- Coordinar les activitats del Servei de Farmàcia amb la resta de serveis de farmàcia sociosanitaris de la Comunitat Valenciana, a través de la Direcció de Servei de Coordinació de Centres.

Infermer/a dels serveis de farmàcia

- Supervisió i organització del treball de dosis unitàries.
 - Col·laborar en el manteniment de l'aplicació informàtica SINTERGRA.
 - Supervisió de la medicació preparada en dosis unitàries: programa de control de qualitat.
 - Col·laborar amb els programes de promoció de l'ús racional de medicaments i productes sanitaris.
 - Preparació de fòrmules magistrals.
- Totes, sota la supervisió i control del farmacèutic o farmacèutica.

Dietista-nutricionista

- Disseny i supervisió de menús basals i terapèutics adaptats a les patologies de major prevalència en el col·lectiu a què es dirixen.
- Promoure i participar en activitats dirigides a la valoració nutricional i seguiment individualitzat de paràmetres específics nutricionals dels residents, segons les guies i els protocols de treball editats per la Conselleria de Benestar Social
- Realització de valoracions, recomanacions nutricionals i seguiment dels residents amb suplements nutricionals i nutrició enteral, en col·laboració amb la farmacèutica o farmacèutic adscrit al centre i el metge o metgessa responsable.
- Integrar-se en l'equip multidisciplinari dels centres sociosanitaris per a aconseguir una atenció integral, dirigida a millorar la qualitat de vida del pacient.
- Assegurar el compliment de la normativa en vigor en matèria d'higiene, seguretat i manipulació dels aliments.
- Participar en activitats encaminades a la promoció de la salut i a l'educació dietèticnutricional dirigida al personal sanitari i residents dels centres.

Totes, sota la supervisió i control de la persona responsable del Servei de Farmàcia.

Dietista-nutricionista: llicenciat/ada en Ciència i Tecnologia dels Aliments, responsable de nutrició i dietètica

Facultativo especialista: farmacéutico especialista en Farmacia Hospitalaria. Jefe de servicio.

Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- Coordinación de los servicios de farmacia de la provincia correspondiente.
- Promover, dirigir, coordinar y controlar todas las funciones anteriormente descritas.
- Responder del correcto funcionamiento del Servicio de Farmacia y de la actividad del personal adscrito, así como de la custodia y utilización adecuada de los medicamentos y productos sanitarios incluidos.
- Establecer la organización y tareas del personal del Servicio de Farmacia para el correcto funcionamiento del mismo.
- Establecer los programas y objetivos anuales del Servicio de Farmacia y adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la realización de los mismos.
- Elaboración trimestral de la memoria de gestión para la Conselleria de Sanidad.
- Gestión, control y custodia de especialidades farmacéuticas y sustancias estupefacientes.
- Elaboración semestral de la declaración de especialidades farmacéuticas y sustancias estupefacientes.
- Participar en la subcomisión provincial y Comisión de Farmacia y Terapéutica de los centros sociosanitarios de la Dirección General de Personas con Discapacidad y Dependencia de la Comunitat Valenciana.
- Participar en la Comisión de Uso Racional del Medicamento del Área de Salud correspondiente.
- Desempeñar las funciones que expresamente le delegue la Jefatura de Coordinación de Centros y ejecutar las directrices que se establezcan desde la misma.
- Asegurar el mantenimiento correcto de las vías de comunicación con la Dirección General de Servicios Sociales y otras instituciones sanitarias.
- Coordinar las actividades del Servicio de Farmacia con el resto de Servicios de Farmacia sociosanitarios de la Comunitat Valenciana a través de la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centros.

Enfermero / a de los servicios de farmacia

- Supervisión y organización del trabajo de dosis unitarias.
 - Colaborar en el mantenimiento de la aplicación informática SINTERGRA.
 - Supervisión de la medicación preparada en dosis unitarias: Programa de Control de Calidad.
 - Colaborar con los programas de promoción del uso racional de medicamentos y productos sanitarios.
 - Preparación de fórmulas magistrales.
- Todas ellas bajo la supervisión y control del farmacéutico.

Dietista-Nutricionista

- Diseño y supervisión de menús basales y terapéuticos adaptados a las patologías de mayor prevalencia en el colectivo al que se dirigen.
- Promover y participar en actividades dirigidas a la valoración nutricional y seguimiento individualizado de parámetros específicos nutricionales de los residentes, según guías y protocolos de trabajo editados por la Conselleria de Bienestar Social
- Realización de valoraciones, recomendaciones nutricionales y seguimiento de los residentes con suplementos nutricionales y nutrición enteral en colaboración con el farmacéutico adscrito al centro y médico responsable.
- Integrarse en el equipo multidisciplinario de los centros sociosanitarios para lograr una atención integral, dirigida a mejorar la calidad de vida del paciente.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa en vigor en materia de higiene, seguridad y manipulación de los alimentos.
- Participar en actividades encaminadas a la promoción de la salud y educación dietético-nutricional dirigida al personal sanitario y residentes de los centros.

Todas ellas bajo la supervisión y control del Responsable del Servicio de Farmacia.

Dietista-nutricionista. Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. Responsable de Nutrición y Dietética

La persona responsable de l'atenció en nutrició i dietètica del programa haurà de tindre la llicenciatura de Ciència i Tecnologia dels Aliments. A les funcions definides per a la figura del o de la dietista-nutricionista, s'hi sumaran les següents:

- Promoure i coordinar les activitats en matèria d'atenció dietètica i nutricional dutes a terme pels dietistes-nutricionistes ubicats en els serveis de farmàcia.

- Exercir les funcions delegades expressament per la Direcció de Coordinació de Centres i executar les directrius que estableixca.

- Coordinar les línies de treball en matèria de nutrició que integren els serveis de farmàcia, a la direcció de programes sociosanitaris i a professionals sanitaris dels centres, com ara:

- Valoració de productes i sistemes d'administració de nutrició enteral

- Organització de jornades formatives relatives a temes dietètics nutricionals

- Treballs d'investigació relacionats amb la nutrició

- Elaboració de guies i protocols de treball en matèria de nutrició, restauració col·lectiva i higiene alimentària.

Totes, sota la supervisió i control de la Direcció de Programes Sociosanitaris

Auxiliar de farmàcia

- Reenvasat de les formes farmacèutiques no disponibles en dosis unitàries (formes orals sòlides i formes orals líquides).

- Preparació de la medicació en dosis unitàries.

- Preparació de medicaments per a la seua dispensació

- Preparació de fòrmules magistrals.

- Supervisió de la medicació preparada en dosis unitàries: programa de control de qualitat.

- Col·laborar amb els programes dirigits a garantir una distribució racional dels medicaments.

- Col·laborar en el manteniment correcte dels estocks i de la documentació procedent o dirigida als centres.

Totes, sota l'organització, supervisió i control de l'infermer o infermera i farmacèutic/a.

Coordinador/a de serveis generals: coordinador/a administratiu/iva

- Gestió centralitzada de l'adquisició de medicaments des de la Direcció de Servici de Coordinació de Centres.

- Gestió centralitzada de l'adquisició de productes sanitaris i del programa d'incontinència des de la Direcció de Servici de Coordinació de Centres.

- Organització de les factures i mod. 10, rebudes dels proveïdors; albarans i mod. 10, rebut dels serveis de farmàcia.

- Elaboració de la relació pertinent per a l'enviament de la documentació a la Direcció General de Farmàcia i Productes Sanitaris.

- Coordinació de les funcions dels oficials administratius dels serveis de farmàcia sociosanitaris i de la Unitat de Coordinació del Programa en la Direcció de Servici de Coordinació de Centres.

Totes, sota l'organització i supervisió de la Direcció de Servici de Coordinació de Centres.

Oficial administratiu/iva

- Gestió del magatzem: registre de moviments de medicaments i material sanitari, emissió de comandes, comprovació de les recepcions, informatització, arxiu de la documentació. Control i seguiment de les incidències en l'elaboració i recepció de comandes, comunicació amb proveïdors.

- Gestió de material d'oficina necessari per al funcionament correcte del Servici de Farmàcia.

- Gestió de la documentació rebuda o enviada via fax.

- Control d'estocks i caducitats.

- Obtenció de la documentació necessària per a l'establiment d'indicadors que permeten avaluar l'adquisició i consum de medicaments per a detectar desviacions i informar la Direcció de Servici de Coordinació de Centres de la Direcció General de Persones amb Discapacitat i Dependència.

- Registre d'entrades de factures de proveïdors.

· El responsable de la atención en nutrición y dietética del programa deberá ser licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. A las funciones definidas para la figura del dietista-nutricionista se sumarán las siguientes:

- Promover y coordinar las actividades en materia de atención dietética y nutricional llevadas a cabo por los dietistas-nutricionistas ubicados en los servicios de farmacia.

- Desempeñar las funciones delegadas expresamente por la Jefatura de Coordinación de Centros y ejecutar las directrices que se establezcan desde la misma

- Coordinar las líneas de trabajo en materia de nutrición que integren a los servicios de farmacia, a la jefatura de programas sociosanitarios y a profesionales sanitarios de los centros, tales como:

- Valoración de productos y sistemas de administración de nutrición enteral

- Organización de jornadas formativas relativas a temas dietéticos nutricionales

- Trabajos de investigación relacionados con la nutrición

- Elaboración de guías y protocolos de trabajo en materia de nutrición, restauración colectiva e higiene alimentaria.

Todas ellas bajo la supervisión y control de la Jefatura de Programes Sociosanitaris

Auxiliar de farmacia

- Reenvasado de las formas farmacéuticas no disponibles en dosis unitarias (formas orales sólidas y formas orales líquidas).

- Preparación de la medicación en dosis unitarias.

- Preparación de medicamentos para su dispensación

- Preparación de fórmulas magistrales.

- Supervisión de la medicación preparada en dosis unitarias: Programa de control de calidad.

- Colaborar con los programas dirigidos a garantizar una distribución racional de los medicamentos.

- Colaborar en el mantenimiento correcto de los stocks y de la documentación procedente o dirigida a los centros.

- Todas ellas bajo la organización, supervisión y control del enfermero/enfermera y farmacéutico.

Coordinador de servicios generales: coordinador administrativo.

- Gestión centralizada de la adquisición de medicamentos desde la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centros.

- Gestión centralizada de la adquisición de productos sanitarios y del programa de incontinencia desde la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centros.

- Organización de las facturas y mod. 10 recibidas de los proveedores, albaranes y mod. 10 recibidos de los Servicios de Farmacia.

- Elaboración de la relación pertinente para el envío de la documentación al director general de Farmacia y Productos Sanitarios.

- Coordinación de las funciones de los oficiales administrativos de los Servicios de Farmacia Sociosanitarios y de la Unidad de Coordinación del Programa en la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centros.

Todas ellas bajo la organización y supervisión de la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centros.

Oficial administrativo

- Gestión de almacén: registro de movimientos de medicamentos y material sanitario, emisión de pedidos, comprobación de las recepciones, informatización, archivo de la documentación. Control y seguimiento de las incidencias en la elaboración y recepción de pedidos, comunicación con proveedores.

- Gestión de material de oficina necesario para el correcto funcionamiento del Servicio de Farmacia.

- Gestión de la documentación recibida o enviada vía fax.

- Control de stocks y caducidades.

- Obtención de la documentación necesaria para el establecimiento de indicadores que permitan evaluar la adquisición y consumo de medicamentos para detectar desviaciones e informar a la Jefatura de Servicio de Coordinación de Centres de la Dirección General de personas con discapacidad y dependencia.

- Registro de entradas de facturas de proveedores.

Totes les funcions anteriors es duran a terme sota la supervisió i el control de l'enfermer/infermera, coordinador/a administratiu/iva i farmacèutic/a.

Auxiliar de residència: encarregat/ada de magatzem

- Preparació de comandes de reposició de medicaments a les unitats de dosis unitàries.
- Preparació de comandes de medicaments i productes sanitaris per als centres.
- Col·laborar en el control d'estocks i caducitats.
- Col·laborar amb l'auxiliar administratiu/iva en la gestió del magatzem: comprovació de les recepcions.

Totes, sota la supervisió, organització i control de l'oficial administratiu/iva, enfermer/a i farmacèutic/a.

L'empresa haurà de procedir a l'abonament de dietes de transport i gastos de manutenció al personal farmacèutic, responsable de nutrició i dietètica, i administratiu quan, per al desenrotllament de la seu activitat, hagen de desplaçar-se a:

a) Els depòsits de medicaments, tal com estableix el Programa d'Atenció Farmacèutica. El Servici de Coordinació de Centres especificarà les hores d'assistència de cada farmacèutic/a als depòsits de medicaments de què siguin titulars, així com les hores assistencials de cada dietista en altres centres, i, basant-se en això, es definirà la programació de desplaçaments setmanals als depòsits de medicaments i centres. A més, la freqüència dels viatges als centres podrà modificar-se d'acord amb les necessitats del Servici de Farmàcia i dels depòsits.

b) La Direcció General de Persones amb Discapacitat i Dependència o altres entitats, a requeriment de la DGPDD.

L'adjudicatari haurà de dotar de vestuari tot el personal del Servei de Farmàcia, vestuari que es renovarà almenys una vegada a l'any.

CAPÍTOL XIII

Plans d'igualtat

Article 63. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal de treballadors i treballadores, en la forma que determine la legislació laboral.

En cas d'empreses de més de 250 empleats/ades, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i reoportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seu consecució, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat inclouran, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjuïc de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 64. Comissió paritària d'igualtat

a fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes que va entrar en vigor el 24 de març

· Todas las funciones anteriores se realizarán bajo la supervisión y control del enfermero/enfermera, coordinador administrativo y farmacéutico.

Auxiliar de residencia: encargado de almacén

- Preparación de pedidos de reposición de medicamentos a las unidades de dosis unitarias
- Preparación de pedidos de medicamentos y productos sanitarios para los centros.
- Colaborar en el control de stocks y caducidades.
- Colaborar con el auxiliar administrativo en la gestión del almacén: comprobación de las recepciones.

Todas ellas bajo la supervisión, organización y control del oficial administrativo, enfermero/ enfermera y farmacéutico.

La empresa deberá proceder al abono de dietas de transporte y gastos de manutención al personal (farmacéutico, responsable de nutrición y dietético y administrativo) cuando, para el desarrollo de su actividad, tengan que desplazarse a:

a) los depósitos de medicamentos, tal y como se establece dentro del Programa de Atención Farmacéutica. Se establecerá desde el Servicio de Coordinación de Centros las horas de asistencia de cada farmacéutico en los depósitos de medicamentos de los que sean titulares así como las horas asistenciales del dietista en otros centros definiéndose en base a ello la programación de desplazamientos semanales a los depósitos de medicamentos y centros. Además, la frecuencia de los viajes a los centros podrá modificarse de acuerdo con las necesidades del Servicio de Farmacia y de los depósitos.

b) Dirección General de Personas con Discapacidad y Dependencia u otras entidades a requerimiento de la D.G.P.D.D.

El adjudicatario deberá de dotar de vestuario a todo el personal del Servicio de Farmacia, renovándose el mismo al menos una vez al año.

CAPÍTULO XIII

Planes de igualdad

Artículo 63. Igualdad de oportunidades y no discriminación

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 64. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor

de 2007, es crea una Comissió Paritària d'Igualtat amb les funcions següents:

– Obtenció, per mitjà d'enquestes o d'altres mitjans que s'acorden, d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents empreses i de les plantilles, disagregades per categories professionals i gènere.

– Assessorament, a les empreses que ho sol·liciten, sobre els drets i les obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

– Mediació i, si és el cas, arbitratge, en aquells casos que voluntàriament i conjuntament els sotmeten les parts afectades i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat.

– Demanar informació de les empreses sobre les incidències i les dificultats que puga generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

La Comissió Paritària d'Igualtat estarà integrada per 10 membres, cinc per la representació empresarial i cinc per la representació sindical, firmant del present conveni. El vot dels membres de la Comissió Paritària d'igualtat serà, en ambdós casos, proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, als efectes de registre, el de l'organització empresarial AERTE, siti al carrer Vilamarxant, núm. 2, baix, Benimàmet (València).

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Amb l'objecte de fer complir el mandat de la disposició addicional novena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de Mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, després de la firma del conveni es constituirà, en el termini de 15 dies, un grup de treball format per 10 persones, 5 en representació de les organitzacions patronals i 5 en representació de les organitzacions sindicals, amb els objectius següents:

1. Actualitzar l'article 13 del present conveni
2. Actualitzar l'annex II del present conveni.

Segona

L'auxiliar d'ajuda a domicili, quan siga exigible la certificació professional o equivalent, adequarà el seu nivell retributiu a la categoria equivalent per titulació, a mesura que vaja adquirint-la.

En el supòsit que siga exigible la certificació professional en una licitació que ja estiga publicada i/o adjudicada, l'adequació salarial no serà efectiva fins a l'adjudicació següent, i, en cas que estiga en situació de pròrroga l'adjudicació, fins a la seua finalització.

En el supòsit que es publique una nova licitació i es produïsca un retard en la nova adjudicació, este retard comportarà el retard temporal equivalent en l'aplicació de la dita adequació, sense que en cap cas excedisca els quatre mesos.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

En els casos en què hi haja alguna treballadora o treballador contractat, amb anterioritat a gener de 2000, com a coordinador/a d'ajuda a domicili, i no estiga en possessió de la diplomatura de treball social, se li aplicarà el salari que apareix en les taules assalarials per a tal categoria.

Als treballadors o treballadores contractats amb la categoria de coordinador/a d'ajuda a domicili, que estiguin en possessió de la diplomatura de Treball Social, se'l aplicarà el sou que, per als treballadors i treballadores socials, s'establixen en les taules.

Serà obligatori que, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, les treballadores i treballadors contractats per a cobrir el lloc de coordinador/a d'ajuda a domicili, estiguin en possessió de la diplomatura de Treball Social.

Segona

Al personal dels serveis de farmàcia dels centres de titularitat pública que, a l'entrada en vigor del present conveni, se li aplique l'estructura retributiva d'un altre conveni col·lectiu diferent del present, se'ls garantirà la seua percepció i s'establirà un complement *ad personam*, que estarà format per l'import de les diferències salarials que resultarien de

el 24 de març de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las siguientes funciones:

– Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disagregadas por categorías profesionales y género.

– Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

– Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

– Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará integrada por 10 miembros, cinco por la representación empresarial y cinco por la representación sindical firmante del presente convenio. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la de la organización empresarial AERTE, sito en c/ Villamarxante, núm. 2, bajo, Benimamet (Valencia).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato de la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tras la firma del convenio se constituirá, en el plazo de 15 días, un grupo de trabajo formado por 10 personas, 5 en representación de las organizaciones patronales y 5 en representación de las organizaciones sindicales, con los siguientes objetivos:

1. Actualizar el artículo 13 del presente convenio
2. Actualizar el anexo II del presente convenio.

Segunda

El auxiliar de ayuda a domicilio, cuando sea exigible su certificación profesional o equivalente, adecuará su nivel retributivo a la categoría equivalente por titulación, a medida que vaya adquiriendo esta.

En el supuesto que sea exigible la certificación profesional en una licitación que ya esté publicada y/o adjudicada, la adecuación salarial no será efectiva hasta la siguiente adjudicación, y en el caso en que esté en situación de prórroga la adjudicación, hasta la finalización de la misma.

En el supuesto que se publicase una nueva licitación y se produjera un retraso en la nueva adjudicación este conllevará el retraso temporal equivalente en la aplicación de dicha adecuación, sin que en ningún caso exceda de cuatro meses.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

En los casos en que haya algún trabajador contratado con anterioridad a enero de 2000, como Coordinador de Ayuda a Domicilio, y no este en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social, se le aplicará el salario que aparece en las tablas salariales para tal categoría.

Los trabajadores o trabajadoras contratados con la categoría de Coordinador de Ayuda a Domicilio, que estén en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social, se le aplicaran el sueldo que para el Trabajador Social se establecen en las tablas.

Será obligatorio que a partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores o trabajadoras contratados para cubrir el puesto de Coordinador de Ayuda a Domicilio, estén en posesión de la Diplomatura de Trabajo Social.

Segunda

Al personal de los servicios de farmacia de los centros de titularidad pública que, a la entrada en vigor del presente convenio, se le viniera aplicando la estructura retributiva de otro convenio colectivo distinto al presente, se les garantizará la percepción de la misma estableciéndose un complemento *ad personam*, el cual estará formado por el importe

l'aplicació de l'anterior conveni i el present. El mencionat complement *ad personam* no serà ni compensable ni absorbible, i serà revalorable en el mateix import que ho siga el present conveni.

Tercera

Clàusula de gènere neutre. En el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per a englobar els treballadors i treballadores, sense que això supose ignorància de les diferències de gènere existent, a l'efecte de no fer una escriptura massa complexa.

Quarta

Les parts acorden sotmetre's, en cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, al procés de solució extrajudicial de conflictes que regula el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius de la Comunitat Valenciana o l'accord que el substituïsca.

de las diferencias salariales que resultarían de la aplicación del anterior convenio y el presente. El mencionado complemento *ad personam* no será ni compensable ni absorbible, siendo revalorizable en el mismo importe que lo haga el presente convenio.

Tercera

Cláusula de género neutro. En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Cuarta

Las partes acuerdan someterse, en caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, al proceso de solución extrajudicial de conflictos regulado por el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunitat Valenciana o acuerdo que lo sustituya.

ANNEX I

Taules salariais

TAULA SALARIAL ANY 2014					
GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASSISTÈNCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORI
A	DIRECTOR/A	1910,00	57,30	27427,58	
B	METGE/ESSA	1790,62	53,72	25713,30	
B	PSICÓLOGA O PSICÒLEG	1790,62	53,72	25713,30	
B	ADVOCAT/ADA	1790,62	53,72	25713,30	
B	COORD. INFERMERIA	1718,99	51,57	24684,69	
B	ATS /DUE	1611,55	48,35	23141,88	200,30
B	FISIOTERAPEUTA	1611,55	48,35	23141,88	
B	TREBALLADOR/A SOCIAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	EDUCADOR/A SOCIAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1611,55	48,35	23141,88	
B	COORDINADOR/A DE SAD	1432,50	42,97	20570,64	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1193,74	35,81	17142,08	
C	TASOC	1313,12	39,39	18856,36	
C	PUERICULTOR/A	1208,98	36,27	17360,97	
C	TÈCNIC/A SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1450,74	43,52	20832,64	104,21
C	MONITOR/A	1183,17	35,50	16990,37	
C	AJUDANT COORDINACIÓ SAD	1253,09	37,59	17994,32	
C	COORDINADOR/A SERVICIS GENERALS	1426,53	42,80	20485,00	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	1014,67	30,44	14570,65	
D	AUXILIAR DE FARMÀCIES	1203,46	36,10	17281,73	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1203,46	36,10	17281,73	13,88
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	1136,49	34,09	16319,98	
D	CUINER/A	1098,24	32,95	15770,72	77,57
E	CONDUCTOR/A VEHICLE ADAPTAT	1058,62	31,76	15201,74	
E	AUX. NETEJA	1014,67	30,44	14570,65	104,21
E	AUX. BUGADERIA	1014,67	30,44	14570,65	
E	AUX. CUINA	1014,67	30,44	14570,65	75,25
E	AUX. MANTENIMENT	1014,67	30,44	14570,65	
E	SUBALTERN/A	1014,67	30,44	14570,65	96,10
E	ENCARREGAT/ADA DE MAGAZEM	1014,67	30,44	14570,65	

PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)	9,27
PLUS DE FESTIUS (totes les categories)	28,95

TAULA SALARIAL ANY 2015

GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASSISTÈNCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORI
A	DIRECTOR/A	1917,64	57,53	27537,30	
B	METGE/ESSA	1797,78	53,93	25816,16	
B	PSICÓLOGA O PSICÒLEG	1797,78	53,93	25816,16	
B	ADVOCAT/ADA	1797,78	53,93	25816,16	
B	COORD. INFERMERIA	1725,87	51,78	24783,43	
B	ATS /DUE	1618,00	48,54	23234,45	201,10
B	FISIOTERAPEUTA	1618,00	48,54	23234,45	
B	TREBALLADOR/A SOCIAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	EDUCADOR/A SOCIAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1618,00	48,54	23234,45	
B	COORDINADOR/A DE SAD	1438,23	43,15	20652,92	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1198,51	35,96	17210,64	
C	TASOC	1318,37	39,55	18931,78	
C	PUERICULTOR/A	1213,82	36,41	17430,42	
C	TÈCNIC/A SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1456,54	43,70	20915,97	104,63
C	MONITOR/A	1187,91	35,64	17058,33	
C	AJUDANT COORDINACIÓ SAD	1258,10	37,74	18066,30	
C	COORDINADOR/A SERVICIS GENERALS	1432,24	42,97	20566,94	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	1018,73	30,56	14628,93	
D	AUXILIAR DE FARMÀCIES	1208,28	36,25	17350,86	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1208,28	36,25	17350,86	13,94
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	1141,03	34,23	16385,26	
D	CUINER/A	1102,63	33,08	15833,81	77,88
E	CONDUCTOR/A VEHICLE ADAPTAT	1062,85	31,89	15262,55	
E	AUX. NETEJA	1018,73	30,56	14628,93	104,63
E	AUX. BUGADERIA	1018,73	30,56	14628,93	
E	AUX. CUINA	1018,73	30,56	14628,93	75,55
E	AUX. MANTENIMENT	1018,73	30,56	14628,93	
E	SUBALTERN/A	1018,73	30,56	14628,93	96,49
E	ENCARREGAT/ADA DE MAGAZEM	1018,73	30,56	14628,93	

PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)

9,31

PLUS DE FESTIUS (totes les categories)

29,06

TAULA SALARIAL ANY 2016

GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASSISTÈNCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORI
A	DIRECTOR/A	1929,14	57,87	27702,52	
B	METGE/ESSA	1808,57	54,26	25971,05	
B	PSICÓLOGA O PSICÒLEG	1808,57	54,26	25971,05	
B	ADVOCAT/ADA	1808,57	54,26	25971,05	
B	COORD. INFERMERIA	1736,22	52,09	24932,13	
B	ATS /DUE	1627,71	48,83	23373,85	202,31
B	FISIOTERAPEUTA	1627,71	48,83	23373,85	
B	TREBALLADOR/A SOCIAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	EDUCADOR/A SOCIAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1627,71	48,83	23373,85	
B	COORDINADOR/A DE SAD	1446,86	43,41	20776,84	
C	OFICIAL ADMINISTRATIU	1205,70	36,17	17313,91	
C	TASOC	1326,28	39,79	19045,37	
C	PUERICULTOR/A	1221,10	36,63	17535,00	
C	TÈCNIC/A SUPERIOR EN EDUCACIÓ INFANTIL	1465,28	43,96	21041,47	105,26
C	MONITOR/A	1195,03	35,85	17160,68	
C	AJUDANT COORDINACIÓ SAD	1265,65	37,97	18174,70	
C	COORDINADOR/A SERVICIS GENERALS	1440,83	43,22	20690,34	

D	AUXILIAR ADMINISTRATIU	1024,84	30,75	14716,71	
D	AUXILIAR DE FARMÀCIES	1215,53	36,47	17454,97	
D	AUXILIAR D'INFERMERIA	1215,53	36,47	17454,97	14,02
D	AUXILIAR DEL SERVICI D'AJUDA A DOMICILI	1147,88	34,44	16483,57	
D	CUINER/A	1109,25	33,28	15928,81	78,35
E	CONDUCTOR/A VEHICLE ADAPTAT	1069,23	32,08	15354,13	
E	AUX. NETEJA	1024,84	30,75	14716,71	105,26
E	AUX. BUGADERIA	1024,84	30,75	14716,71	
E	AUX. CUINA	1024,84	30,75	14716,71	76,00
E	AUX. MANTENIMENT	1024,84	30,75	14716,71	
E	SUBALTERN/A	1024,84	30,75	14716,71	97,06
E	ENCARREGAT/ADA DE MAGATZEM	1024,84	30,75	14716,71	

PLUS DE NOCTURNITAT (totes les categories)	9,37
PLUS DE FESTIU (totes les categories)	29,24

* * * * *

ANEXO I
Tablas salariales

TABLA SALARIAL AÑO 2014

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASISTENCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1910,00	57,30	27427,58	
B	MEDICO	1790,62	53,72	25713,30	
B	PSICOLOGO	1790,62	53,72	25713,30	
B	ABOGADO	1790,62	53,72	25713,30	
B	COOR. ENFERMERIA	1718,99	51,57	24684,69	
B	ATS /DUE	1611,55	48,35	23141,88	200,30
B	FISIOTERAPEUTA	1611,55	48,35	23141,88	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	EDUCADOR SOCIAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1611,55	48,35	23141,88	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1611,55	48,35	23141,88	
B	COORDINADORA DE SAD	1432,50	42,97	20570,64	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1193,74	35,81	17142,08	
C	TASOC	1313,12	39,39	18856,36	
C	PUERICULTURA	1208,98	36,27	17360,97	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1450,74	43,52	20832,64	104,21
C	MONITORES	1183,17	35,50	16990,37	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1253,09	37,59	17994,32	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1426,53	42,80	20485,00	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1014,67	30,44	14570,65	
D	AUXILIAR DE FARMACIAS	1203,46	36,10	17281,73	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1203,46	36,10	17281,73	13,88
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1136,49	34,09	16319,98	
D	COCINERO	1098,24	32,95	15770,72	77,57
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	1058,62	31,76	15201,74	
E	AUX. LIMPIEZA	1014,67	30,44	14570,65	104,21
E	AUX. LAVANDERIA	1014,67	30,44	14570,65	
E	AUX. COCINA	1014,67	30,44	14570,65	75,25
E	AUX. MANTENIMIENTO	1014,67	30,44	14570,65	
E	SUBALTERNO	1014,67	30,44	14570,65	96,10
E	ENCARGADO DE ALMACEN	1014,67	30,44	14570,65	

PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)	9,27
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)	28,95

TABLA SALARIAL AÑO 2015

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASISTENCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1917,64	57,53	27537,30	
B	MEDICO	1797,78	53,93	25816,16	
B	PSICOLOGO	1797,78	53,93	25816,16	
B	ABOGADO	1797,78	53,93	25816,16	
B	COOR. ENFERMERIA	1725,87	51,78	24783,43	
B	ATS /DUE	1618,00	48,54	23234,45	201,10
B	FISIOTERAPEUTA	1618,00	48,54	23234,45	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	EDUCADOR SOCIAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1618,00	48,54	23234,45	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1618,00	48,54	23234,45	
B	COORDINADORA DE SAD	1438,23	43,15	20652,92	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1198,51	35,96	17210,64	
C	TASOC	1318,37	39,55	18931,78	
C	PUERICULTURA	1213,82	36,41	17430,42	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1456,54	43,70	20915,97	104,63

C	MONITORES	1187,91	35,64	17058,33	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1258,10	37,74	18066,30	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1432,24	42,97	20566,94	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1018,73	30,56	14628,93	
D	AUXILIAR DE FARMACIAS	1208,28	36,25	17350,86	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1208,28	36,25	17350,86	13,94
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1141,03	34,23	16385,26	
D	COCINERO	1102,63	33,08	15833,81	77,88
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	1062,85	31,89	15262,55	
E	AUX. LIMPIEZA	1018,73	30,56	14628,93	104,63
E	AUX. LAVANDERIA	1018,73	30,56	14628,93	
E	AUX. COCINA	1018,73	30,56	14628,93	75,55
E	AUX. MANTENIMIENTO	1018,73	30,56	14628,93	
E	SUBALTERNO	1018,73	30,56	14628,93	96,49
E	ENCARGADO DE ALMACEN	1018,73	30,56	14628,93	

PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)	9,31
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)	29,06

TABLA SALARIAL AÑO 2016

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE (x 14)	PLUS (x 12) ASISTENCIA	TOTAL ANUAL	PLUS COMPENSATORIO
A	DIRECTOR	1929,14	57,87	27702,52	
B	MEDICO	1808,57	54,26	25971,05	
B	PSICOLOGO	1808,57	54,26	25971,05	
B	ABOGADO	1808,57	54,26	25971,05	
B	COOR. ENFERMERIA	1736,22	52,09	24932,13	
B	ATS /DUE	1627,71	48,83	23373,85	202,31
B	FISIOTERAPEUTA	1627,71	48,83	23373,85	
B	TRABAJADOR SOCIAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	EDUCADOR SOCIAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1627,71	48,83	23373,85	
B	DIETISTA-NUTRICIONISTA	1627,71	48,83	23373,85	
B	COORDINADORA DE SAD	1446,86	43,41	20776,84	
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1205,70	36,17	17313,91	
C	TASOC	1326,28	39,79	19045,37	
C	PUERICULTURA	1221,10	36,63	17535,00	
C	TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	1465,28	43,96	21041,47	105,26
C	MONITORES	1195,03	35,85	17160,68	
C	AYTE. COORDINACION SAD	1265,65	37,97	18174,70	
C	COORDINADORA SERVICIOS GENERALES	1440,83	43,22	20690,34	
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1024,84	30,75	14716,71	
D	AUXILIAR DE FARMACIAS	1215,53	36,47	17454,97	
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1215,53	36,47	17454,97	14,02
D	AUXILIAR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1147,88	34,44	16483,57	
D	COCINERO	1109,25	33,28	15928,81	78,35
E	CONDUCTOR VEHICULO ADAPTADO	1069,23	32,08	15354,13	
E	AUX. LIMPIEZA	1024,84	30,75	14716,71	105,26
E	AUX. LAVANDERIA	1024,84	30,75	14716,71	
E	AUX. COCINA	1024,84	30,75	14716,71	76,00
E	AUX. MANTENIMIENTO	1024,84	30,75	14716,71	
E	SUBALTERNO	1024,84	30,75	14716,71	97,06
E	ENCARGADO DE ALMACEN	1024,84	30,75	14716,71	

PLUS DE NOCTUNIDAD (todas las categorías)	9,37
PLUS DE FESTIVOS (todas las categorías)	29,24

ANNEX II
Definició de categories

ÀREA SOCIAL I SANITÀRIA

Esta formada per:

- Coordinador/a de l'equip social i sanitari
- Metge/metgessa
- Psicòloga o psicòleg
- Advocat/ada
- Coordinador -a d'infermeria / Infermer -a
- Diplomat -ada en Infermeria / Infermer -a
- Auxiliars d'infermeria
- Fisioterapeuta
- Treballador/a social
- Terapeuta ocupacional
- TASOC
- Puericultor/a
- Educador/a social
- Monitor/a
- Tècnic/a superior en Educació Infantil
- Coordinador/a del SAD
- Ajudant de coordinació del SAD
- Auxiliar d'ajuda a domicili.

1. L'objectiu de l'àrea seria restablir la salut de l'usuari en cas necessari, la prestació d'una assistència integral i continuada a les persones que no puguen satisfer les seues necessitats per altres mitjans.

2. Són funcions de l'àrea social i sanitària:

a) Realitzar activitats dirigides a la detecció precoç de certes patologies amb mitjans propis o complementant-se amb serveis de suport, amb especialitats o amb l'hospitalització.

b) Realitzar els programes de seguiment i cures de salut en usuaris crònics, en usuaris amb patologia invalidant i programes de prevenció de patologia secundària. Valorar els nivells de dependència dels usuaris i reflectir-ho en l'informe de l'àrea.

c) Desenrotllar programes d'atenció personal i familiar a l'usuari d'evolució fatal.

d) Educar els usuaris en matèria de salut.

e) Fer recollida de dades epidemiològiques i exàmens de salut que es definisquen, i la recollida de dades sobre la situació sociofamiliar dels usuaris.

f) L'equip de salut ha de definir els objectius concrets referents a la promoció de la salut, la prevenció de la malaltia i l'assistència en la malaltia, així com la integració social, segons les dades que obtinga.

g) Ha d'avaluar el compliment dels objectius plantejats i introduir els canvis necessaris en el pla d'equip per a l'optimització del treball de l'àrea.

h) Participar en la formació del personal sanitari, en l'actualització de coneixements i en la investigació.

i) Coordinar-se amb els serveis socials i sanitaris, i col·laborar amb l'equip d'atenció primària de la zona.

j) En general, totes les actuacions que calguen per al desenrotllament dels objectius definits per l'àrea.

Coordinador/a de l'equip social i sanitari

Funcions:

1. Canal d'informació amb la direcció i de coordinació de l'àrea amb la direcció.

2. Garantir el desenvolupament de les activitats de l'àrea.

3. Garantir l'elaboració anual d'objectius de l'àrea.

4. Garantir l'elaboració i la remissió de dades i documents de caràcter organitzatiu, epidemiològic, de gestió i evaluació, tant en indicadors de procés com de resultats que li siguin requerits

5. Garantir l'elaboració i remissió de la memòria anual de l'àrea.

6. Garantir la participació de tots els membres de l'àrea en el procés de presa de decisions.

7. El coordinador de l'àrea serà anomenat pel procediment de lliure designació, que s'efectuarà entre el personal que hi preste servici.

ANEXO II
Definición de categorías

ÁREA SOCIAL Y SANITARIA:

Esta formada por:

- Coordinador del equipo social y sanitario.
- Médico
- Psicólogo
- Abogado
- Coordinador de Enfermería/ Enfermero/a
- Diplomados de Enfermería / Enfermero/a
- Auxiliares de Enfermería.
- Fisioterapeuta.
- Trabajador social.
- Terapeuta Ocupacional.
- TASOC
- Puericultor.
- Educador social
- Monitor
- Técnico Superior en Educación Infantil
- Coordinador del SAD
- Ayudante de coordinación del SAD
- Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

1. El objetivo del área sería restablecer la salud del usuario en caso necesario, la prestación de una asistencia integral y continuada a quienes no puedan satisfacer sus necesidades por otros medios.

2. Son funciones del área social y sanitaria:

a) Realizar actividades dirigidas a la detección precoz de ciertas patologías con medios propios o complementándose con servicios de apoyo, con especialidades o con la hospitalización.

b) Realizar los programas de seguimiento y cuidados de salud en usuarios crónicos, en usuarios con patología invalidante y programas de prevención de patología secundaria. Valorar los niveles de dependencia de los usuarios y reflejarlo en el informe del área.

c) Desarrollar programas de atención personal y familiar al usuario de evolución fatal.

d) Educar a los usuarios en materia de salud.

e) Realizar recogida de datos epidemiológicos y exámenes de

Salud que se definan y realizar la recogida de datos sobre la situación socio-familiar de los usuarios.

f) El equipo de salud debe definir los objetivos concretos referentes a la Promoción de la Salud, prevención de la enfermedad y asistencia en la enfermedad, así como su integración social, según los datos que obtiene.

g) Debe evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados e introducir los cambios necesarios en el plan de equipo para la optimización del trabajo del área.

h) Participar en la formación del personal sanitario, en la actualización de conocimientos y en la investigación.

i) Coordinación con los servicios sociales y sanitarios. Colaboración con el Equipo de Atención Primaria de la Zona.

j) En general cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo de los objetivos definidos por el área.

Coordinador del equipo social y sanitario:

Funciones:

1. Canal de información con dirección y de coordinación del área con la misma.

2. Garantizar el desarrollo de las actividades del área.

3. Garantizar la elaboración anual de objetivos del área.

4. Garantizar la elaboración y remisión de datos y documentos de carácter organizativo, epidemiológico, de gestión y evaluación tanto en indicadores de proceso como de resultados que le sean requeridos

5. Garantizar la elaboración y remisión de la memoria anual del área.

6. Garantizar la participación de todos los miembros del área en el proceso de toma de decisiones.

7. El coordinador del área será nombrado por el procedimiento de libre designación, que se efectuara entre el personal que preste servicio en el mismo.

8. Garantir i estimular la realització de totes les funcions i activitats pròpies de l'àrea, assegurant una atenció integral a l'usuari. Garantir la participació comunitària, la formació i la investigació, així com l'estudi i la vigilància dels problemes de salut prioritaris

Metge/essa

S'ocupa del seguiment, assistència, control i prevenció de la salut dels usuaris.

Funcions:

1. Pautar, analitzar i avaluar totes les tasques relacionades amb el tractament, l'assistència, el control i la prevenció de la salut dels usuaris, i reflectir la dita activitat en la història de salut i la resta de registres.

2. Participar en les activitats de promoció i protecció de la salut i prevenció de la malaltia que planteja l'àrea.

3. Participar en l'elaboració i execució de protocols i programes de salut, així com en totes les tasques comunes de l'àrea.

4. Elaborar les directrius de les dietes per a usuaris.

5. Omplir els documents oficials que es deriven de la seua actuació i aquells que siguen requerits, així com registrar i avaluar les activitats realitzades (història de salut).

6. Participar en l'establiment de la dotació de material a fi que s'adeque a les necessitats de l'assistència.

7. Informar l'especialista de les patologies/quadro i el tractament que segueix d'un usuari per al qual se sol·licita una interconsulta. Igualment quan l'usuari siga enviat a portes d'urgències de l'hospital de zona.

8. Fer el seguiment de l'evolució de l'usuari, quan estiga ingressat en un centre hospitalari, i establir relació amb el metge que se n'encarrega.

9. Establir relació amb el centre de salut per al control i seguiment de la patologia que poden presentar els usuaris.

10. Elaborar, juntament amb especialista i fisioterapeuta, el programa de rehabilitació dels usuaris davant de problemes de fractures, artrosi, etc.

11. Orientar i informar la família sobre l'evolució de la salut de l'usuari.

12. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions

13. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària, i que tinguin relació amb la seua professió.

Psicòloga o psicòleg

Funcions:

1. Participar en les reunions periòdiques amb l'equip multidisciplinari de cada centre.

2. Afavorir la integració i la motivació dels residents/usuaris al servei i/o als centres.

3. Intervenció en la resolució de conflictes

4. Previndre possibles trastorns psicològics mitjançant el desenrotllament de tasques educacionals en l'àmbit funcional

5. Diagnosticar i intervindre amb possibles trastorns i/o patologies, tant cròniques com temporals.

6. Fer reunions periòdiques amb els treballadors, per a disminuir el possible estrés laboral, així com per a formar-los i dotar-los de recursos per a la realització de les seues funcions.

7. Orientar i informar la família sobre l'evolució de la salut de l'usuari.

8. Donar suport psicològic en diferents àmbits (psicologia clínica, social i/o comunitària).

9. Coordinar els treballadors de suport que tinguin relació amb qualsevol àmbit d'actuació del psicòleg, i ser el terapeuta de referència en activitats grups.

10. Elaborar els informes pertinents, propis de la seua activitat.

11. Derivació de casos a altres professionals, si així es requerix.

12. Coordinació amb els distints serveis especialitzats.

13. Elaborar conjuntament amb l'àrea de treball, el disseny d'intervenció i les estratègies d'actuació.

14. Aconseillar a la Direcció sobre les millores a realitzar, adquisició del material i equipament relacionats amb este servici i en tots aquells aspectes que contribuïsquen a millorar la qualitat de vida dels usuaris.

8. Garantizar y estimular la realización de todas las funciones y actividades propias del área asegurando una atención integral al usuario. Garantizar la participación comunitaria, la formación y la investigación así como el estudio y vigilancia de los problemas de salud prioritarios

Médico

Se ocupa del seguimiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios.

Funciones:

1. Pautar, analizar y evaluar todas las tareas relacionadas con el tratamiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios, reflejando dicha actividad en la historia de salud y demás registros.

2. Participar en las actividades de promoción y protección de la salud y prevención de la enfermedad que plantea el área.

3. Participar en la elaboración y ejecución de protocolos y programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.

4. Elaborar las directrices de las dietas para usuarios.

5. Cumplimentar los documentos oficiales que se deriven de su actuación y aquellos que sean requeridos, así como registrar y evaluar las actividades realizadas (Historia de Salud).

6. Participar en el establecimiento de la dotación de material a fin de que se adecue a las necesidades de la asistencia.

7. Informar al especialista de las patologías/cuadro y el tratamiento que sigue de un usuario para el que se solicita una interconsulta. Igualmente cuando el usuario sea enviado a puertas de urgencias del hospital de zona.

8. Seguimiento de la evolución del usuario cuando esté ingresado en un centro hospitalario estableciendo relación con el médico que está encargado de él.

9. Establecer relación con el centro de salud para el control y seguimiento de la patología que pueden presentar los usuarios.

10. Elaborar, junto con especialista y Fisioterapeuta el programa de rehabilitación de los usuarios ante problemas de fracturas, artrosis, etc.

11. Orientar e informar a la familia sobre la evolución de la salud del usuario.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

13. Aquellas otras que correspondan como miembros del área social y sanitaria y que tengan relación con su profesión.

Psicólogo

Funciones:

1. Participar en las reuniones periódicas con el equipo multidisciplinar de cada centro.

2. Favorecer la integración y la motivación de los residentes/usuarios al servicio y/o a los centros.

3. Intervención en la resolución de conflictos

4. Prevenir posibles trastornos psicológicos mediante el desarrollo de labor educacional en su ámbito funcional

5. Diagnosticar e intervenir con posibles trastornos y/o patologías, tanto crónicas como temporales.

6. Realizar reuniones periódicas con los trabajadores y trabajadoras, para disminuir el posible estrés laboral, así como para formarles y dotarles de recursos para la realización de sus funciones.

7. Orientar e informar a la familia sobre la evolución de la salud del usuario.

8. Realización del apoyo psicológico en diferentes ámbitos (Psicología clínica, social y/o comunitaria).

9. Coordinación de los trabajadores y trabajadoras de apoyo, que tengan relación con cualquier ámbito de actuación del psicólogo o psicóloga, siendo el terapeuta de referencia en actividades grupales.

10. Elaborar los informes pertinentes, propios de su actividad.

11. Derivación de casos a otros profesionales si así se requiere.

12. Coordinación con los distintos servicios especializados.

13. Elaborar conjuntamente con el área de trabajo, el diseño de intervención y las estrategias de actuación.

14. Aconsejar a la Dirección sobre las mejoras a realizar, adquisición del material y equipamiento relacionados con este servicio y en todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los usuarios.

15. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions

16. En general, totes aquelles activitats no especificades abans, d'acord amb la seu titulació i/o professió, i que tinguen relació amb l'anterior.

Coordinador/a d'infermeria

Diplomat en Infermeria que exercirà la responsabilitat de la supervisió de tot el treball d'infermeria.

Funcions

1. Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals a càrrec seu.

2. Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.

3. Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, i proposar les comandes que considere necessàries.

4. Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels usuaris en l'aspecte sanitari.

5. Coordinar i supervisar els plans de cures d'infermeria amb els objectius de l'àrea.

6. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions

7. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals (docent, administrativa i investigadora).

Diplomat/ada en Infermeria

És el responsable de la promoció de la salut, la prevenció de la malaltia i d'atendre la salut dels usuaris mitjançant el desenrotllament de les funcions pròpies de la seu professió.

Funcions:

1. Aplicar el pla d'assistència d'infermeria de manera metodològica en aquells usuaris que ho necessiten, en les diferents modalitats d'atenció, de manera coordinada amb la resta de membres de l'àrea i registrar convenientment la dita activitat, i valorant els déficits en les activitats de vida i planificant, realitzant i avaluant les cures d'infermeria adequades.

2. Aplicar els tractaments (control, preparació i repartiment) que es deriven de l'atenció mèdica i informar l'usuari o la seu família sobre l'administració correcta, en cas necessari.

3. Realitzar les activitats d'educació per a la salut, detecció de riscos, obertura d'històries; així com el seguiment dels usuaris, petició de proves complementàries i realització de controls de salut periòdics, segons els protocols i programes establits.

4. Supervisar l'abastiment, el bon estat i la conservació del material del centre.

5. Atendre l'usuari enlliat per malaltia, supervisant els canvis posturals prescrits, controlant el servei de menjars als malalts i suministrant directament a aquells usuaris l'alimentació dels quals requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

6. Indicar i supervisar els criteris i indicacions que, en les tasques afins a l'aspecte sanitari, han de tindre en compte els auxiliars d'infermeria a l'atendre els usuaris.

7. Col·laborar amb els fisioterapeutes en les activitats el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seu titulació d'infermer, quan les seues funcions específiques ho permeten.

8. Comunicar a qui coordine infermeria de les carencies en material de farmàcia que detecte.

9. Participar en l'elaboració i execució de programes de salut, així com en totes les tasques comunes de l'àrea.

10. Col·laborar en l'elaboració i execució dels plans integrals d'intervenció, en consonància amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

11. Registrar i avaluar l'activitat realitzada, i actualitzar la història de salut.

12. Gestionar i controlar tot el que fa referència als internaments temporals dels usuaris als centres hospitalaris i les visites a especialistes.

13. Comunicar al servei de cuina tot el que és necessari en referència a les dietes. Supervisar el funcionament de menjador.

15. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

16. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, de acuerdo con su titulación y/o profesión y que guarden relación con lo anterior.

Coordinador de enfermería

Diplomado de Enfermería que ejercerá la responsabilidad de la supervisión de todo el trabajo de enfermería.

Funciones

1. Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.

2. Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.

3. Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.

4. Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los usuarios en el aspecto sanitario.

5. Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.

6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones

7. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales (docente, administrativa e investigadora).

Diplomado en Enfermería

Son los responsables de la Promoción de la salud, prevención de la enfermedad y cuidados de la salud de los usuarios, mediante el desarrollo de las funciones que son propias de su profesión.

Funciones:

1. Aplicar el Plan de Cuidados de Enfermería de forma metodológica en aquellos usuarios que lo requieran, en las diferentes modalidades de atención, de forma coordinada con el resto de miembros del área y registrando convenientemente dicha actividad, valorando déficits en las actividades de vida y planificando, realizando y evaluando los cuidados de enfermería adecuados.

2. Aplicar los tratamientos (control, preparación y reparto) que se derivan de la atención médica e informar al usuario o su familia sobre la administración correcta de los mismos, en caso necesario.

3. Realizar las actividades de educación para la salud, detección de riesgos, apertura de historias; así como el seguimiento de los usuarios, petición de pruebas complementarias y realización de controles de salud periódicos según los protocolos y programas establecidos.

4. Supervisar el abastecimiento, buen estado y conservación del material del centro.

5. Atender al usuario encamado por enfermedad, supervisando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos usuarios que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

6. Indicar y supervisar los criterios e indicaciones que, en las tareas afines al aspecto sanitario, han de tener en cuenta las Auxiliares de Enfermería en su atención a los usuarios.

7. Colaborar con los fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación de Enfermero/a cuando sus funciones específicas lo permitan.

8. Comunicar al Coordinador de Enfermería las carencias en material de farmacia que detecte.

9. Participar en la elaboración y ejecución de programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.

10. Colaborar en la elaboración y ejecución de los planes integrales de intervención, en consonancia con su puesto de trabajo y cualificación profesional.

11. Registrar y evaluar la actividad realizada, actualizando la historia de salud.

12. Gestionar y controlar todo lo que hace referencia a los internamientos temporales de los usuarios en los centros hospitalarios y las visitas a especialistas.

13. Comunicar al servicio de cocina todo lo necesario en referencia a las dietas. Supervisión del funcionamiento de comedor.

14. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

15. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals (assistencial, docent, administrativa i investigadora).

Auxiliars d'infermeria

És el personal que col·labora amb el diplomat d'infermeria i que té com a funció la d'assistir a l'usuari del servici en la realització de les activitats de vida on hi haja una dependència.

Funcions:

1. Col·laborar amb el personal d'infermeria en l'aplicació de tractaments que ho requerisquen, així com assistir els usuaris que ho necessiten a fi de facilitar-ne l'exploració física i instrumental.

2. Proporcionar educació sanitària als usuaris, quant a la higiene i neteja personal.

3. Col·laborar en les tasques que s'inclouen en el pla d'atenció social i sanitària (referides a les activitats de vida i les atencions d'infermeria derivats d'aquestes) sota supervisió del diplomat d'infermeria.

4. Vigilància i ajuda en les tasques d'higiene personal dels usuaris.

5. Ajuda i acompanyament dels usuaris, en funció de les seues necessitats socials i sanitàries individuals.

6. Supervisar que l'usuari dispose de la suficient roba per al seu ús personal i fer una revisió periòdica dels armaris.

7. Ajuda a l'usuari en la presa de la medicació oral, sota supervisió del DE.

8. Supervisió de la correcta alimentació i ajuda en allò que necessiten els usuaris relacionats amb esta activitat.

9. Ajudar-los en els déficits de les activitats de vida, col·laborant amb el diplomat en infermeria en la valoració i planificació de les cures, l'execució i l'avaluació.

10. Col·laborar amb el TASOC en les activitats de teràpia ocupacional.

11. Comunicar al responsable immediat (DE) les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca perquè siguin tingudes en compte en el pla de cures o en altres nivells.

12. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb l'anterior.

Fisioterapeuta

Funcions:

1. Realitzaran l'atenció de rehabilitació pertanyent al primer nivell d'atenció, que comprenen l'assistència fisioteràpica, així com la corresponent promoció de la salut, tant individual com en grup.

2. Col·laboració amb la resta del personal de l'àrea social i sanitària, per a l'establiment de protocols d'actuació i mètodes d'avaluació de l'activitat exercida.

3. Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació de tractament que es realitze.

4. Conéixer, avaluar i informar, l'aplicació de tractament de la seua especialitat.

5. Conéixer els recursos propis de la seua especialitat en l'àmbit territorial.

6. Assessorar els treballadors que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i tractaments en què tinguen incidència les tècniques fisioterapèutiques, i controlar i coordinar les tasques pròpies de la seua especialitat.

7. Participar en el pla general d'activitats del centre.

8. Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmica i rehabilitació personal i social als usuaris.

9. Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels usuaris.

10. Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari en matèria de la seua competència.

11. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris.

12. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

14. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

15. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales (asistencial, docente, administrativa e investigadora).

Auxiliares de enfermería

Es el personal que colabora con el Diplomado de Enfermería y que tiene como función la de asistir al usuario del Servicio en la realización de las actividades de vida donde exista una dependencia.

Funciones:

1. Colaborar con el personal de enfermería en la aplicación de tratamientos que lo requieran, así como asistir a los usuarios que lo precisen a fin de facilitar la exploración física e instrumental de los mismos.

2. Proporcionar educación sanitaria a los usuarios en lo relativo a la higiene y aseo personal.

3. Colaborar en las tareas que se contemplen en el plan de atención social y sanitaria (referidas a las actividades de vida y los cuidados de enfermería derivados de ellas) bajo supervisión del diplomado de enfermería.

4. Vigilancia y ayuda en las tareas de higiene personal de los usuarios.

5. Ayuda y acompañamiento de los usuarios, en función de sus necesidades sociales y sanitarias individuales.

6. Supervisar que el usuario disponga de la suficiente ropa para su uso personal, haciendo una revisión periódica de los armarios.

7. Ayuda al usuario para la toma de su medicación oral, bajo supervisión del DE.

8. Supervisión de la correcta alimentación y ayuda en aquello que necesite el usuario relacionado con esta actividad.

9. Ayudarles en los déficits de las actividades de vida, colaborando con el diplomado en enfermería en su valoración planificación de cuidados, ejecución y evaluación del mismo.

10. Colaborar con el TASOC en las actividades de terapia ocupacional.

11. Comunicar a su responsable inmediato (DE) las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea para que sean tenidos en cuenta en el plan de cuidados o en otros niveles.

12. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeuta

Funciones:

1. Realizarán la atención de rehabilitación perteneciente al primer nivel de atención, que comprendan la asistencia fisioterápica, así como la correspondiente promoción de la salud, tanto individual como en grupo.

2. Colaboración con el resto del personal del área social y sanitaria, para el establecimiento de protocolos de actuación y métodos de evaluación de la actividad desarrollada.

3. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que se realice.

4. Conocer, evaluar e informar, la aplicación de tratamiento de su especialidad.

5. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

6. Asesorar a los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas, controlando y coordinando las tareas propias de su especialidad.

7. Participar en el plan general de actividades del centro.

8. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los usuarios.

9. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los usuarios.

10. Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario en materia de su competencia.

11. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

13. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Treballador/a social

Funcions:

1. Fer les valoracions socials i el diagnòstic social de l'usuari, i emetre els informes pertinents.

2. Assessorar-lo en problemes econòmics, familiars i socials, i informar en els assumptes que calga, així com dels recursos de la comunitat, i facilitar-li l'accés.

3. Fer les gestions necessàries per a la resolució de problemes de tipus social que afecten usuaris i que no puguen resoldre ells personalment o els seus familiars.

4. Realitzar assistència social individualitzada a tots els usuaris que ho necessiten.

5. Impulsar la programació i el desenrotllament de totes les activitats culturals, recreatives, esportives, turístiques i de naturalesa semblant, encaminades al desenrotllament personal

6. Fomentar i organitzar la participació dels usuaris en algunes tasques de la dinàmica del centre i de l'entorn.

7. Mantindre contactes directes amb la família de l'usuari, per a informar, assessorar, col·laborar en la seua adaptació, així com la realització de teràpies familiars en l'àmbit corresponent.

8. Promoure accions encaminades a afavorir o intensificar les relacions interpersonals dels usuaris.

9. Promoure els grups d'autoajuda a fi de possibilitar la solidaritat entre els usuaris.

10. Informar en l'àrea social i sanitària d'aquells antecedents socials que afecten l'usuari i puguen incidir en la seua simptomatologia clínica.

11. Planificar conjuntament amb l'àrea l'acció individual, familiar i grupal en problemes socials i sanitaris.

12. Col·laborar i coordinar-se amb treballadors socials d'altres recursos comunitaris.

13. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

14. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Terapeuta ocupacional

Funcions:

1. Participar en el pla general d'activitats del centre.

2. Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmiques i rehabilitació personal i social als usuaris.

3. Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels usuaris del centre.

4. Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari del centre.

5. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris.

6. En general totes aquelles activitats no especificades que se li demanen i que tinguin relació amb l'anterior.

TASOC

Tècnics en activitats socioculturals que han de dur a terme la seu activitat en el «sector serveis», en el subsistema d'organització de l'oci i/o en àmbit educatiu, que intervenen de manera qualificada en activitats culturals, socials, educatives i recreatives.

Funcions:

1. Coneixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en els vessants de gestió i educativa.

2. Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

3. Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtindre recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

4. Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

5. Executar i pressupostar projectes i programes diversos, així com fer els informes i les evaluacions pertinents.

6. Realització de projectes i programes específics.

7. Fomentar el desenrotllament integral dels usuaris mitjançant l'acció ludicoeducativa.

13. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador social

Funciones:

1. Realizar las valoraciones sociales y diagnóstico social del usuario, emitiendo los informes pertinentes.

2. Asesorarle en problemas económicos, familiares y sociales, e informar en los asuntos que se precise, así como de los recursos de la comunidad, facilitando el acceso a los mismos.

3. Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas de tipo social que afecten a usuarios y que no puedan resolver ellos personalmente o sus familiares.

4. Realizar asistencia social individualizada a todos los usuarios que lo precisen.

5. Impulsar la programación y desarrollo de cuantas actividades culturales, recreativas, deportivas, turísticas y de naturaleza similar encaminadas al desarrollo personal

6. Fomentar y organizar la participación de los usuarios en algunas tareas de la dinámica del centro y del entorno.

7. Mantener contactos directos con la familia del usuario, para informar, asesorar, colaborar en la adaptación del mismo, así como la realización de terapias familiares en su ámbito correspondiente.

8. Promover acciones encaminadas a favorecer o intensificar las relaciones interpersonales de los usuarios.

9. Promover los grupos de autoayuda con el fin de posibilitar la solidaridad entre los usuarios.

10. Informar en el área social y sanitaria de aquellos antecedentes sociales que afecten al usuario y puedan incidir en su sintomatología clínica.

11. Planificar conjuntamente con el área la acción individual, familiar y grupal en problemas sociales y sanitarios.

12. Colaborar y coordinarse con trabajadores sociales de otros recursos comunitarios.

13. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

14. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Terapeuta ocupacional

Funciones:

1. Participar en el plan general de actividades del centro.

2. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los usuarios.

3. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los usuarios del centro.

4. Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.

5. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.

6. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

TASOC

Técnicos en actividades socio-culturales que han de realizar su actividad en el «sector servicios», en el subsistema de organización del ocio y/o en ámbito educativo, interviniendo de forma cualificada en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

Funciones:

1. Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

2. Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

3. Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

4. Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

5. Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

6. Realización de proyectos y programas específicos.

7. Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción ludico-educativa.

8. Desenrotllar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals que impliquen els usuaris en l'ocupació del temps lliure, i promoure'n així la integració i desenrotllament personal i grupal.

9. Motivar els usuaris sobre la importància de la seua participació per a aconseguir una integració i relació positiva amb l'entorn.

10. Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de tasca pròpia dels animadors socioculturals.

11. Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació socio-cultural.

12. Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació socio-cultural.

13. Docència, xarrades i ponències que tinguin relació amb esta categoria professional.

14. Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.

15. Coordinar els grups de treball, activitats i pressupostos d'animació socio-cultural.

16. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalías observades en el desenrotllament de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Puericultor/a

Funcions:

1. Assistència i orientació a les usuàries en relació a les tasques i cures dels fills.

2. Orientació en les gestions referides a la salut de les usuàries i els seus fills, així com acompañar-les en els casos estrictamente necessaris.

3. Col·laboració amb l'equip de professionals del centre en la inserció de les usuàries en la vida socio-laboral.

4. Col·laboració amb la cuina en l'elaboració de dietes específiques per a xiquets malalts, etc.

5. Realització d'activitats de caràcter formatiu i lúdic, dirigit a les usuàries i els seus fills en àrees com a salut, alimentació, jocs, psicomotricitat, etc.

6. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalías observades en el desenrotllament de les seues funcions.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Educador/a social

Funcions:

1. Donar informació i assessorament als usuaris sobre recursos socials idònios per al seu tipus de problemàtica.

2. Intervenció dirigida a recolzar la decisió d'autonomia personal i familiar de l'usuari.

3. Recolzar l'usuari en la reelaboració de la seua història personal a fi d'afavorir la presa de decisió respecte de la seua vida.

4. Assumir la coordinació de cada cas, segons disseny d'intervenció i marc legal, duent a terme el seguiment individualitzat.

5. Col·laborar amb la direcció del centre, equip tècnic i treballador social en l'organització d'horaris i activitats dels usuaris, tenint com a referència la distribució i necessitats de la població.

6. Donar suport a l'usuari en l'organització del seu temps, de manera que afavorisca la seua autonomia personal i reinserció social.

7. Crear hàbits i habilitats socials, o potenciar-los, com necessaris a través de la vida quotidiana.

8. Facilitar l'accés als recursos formatius, educatius i ocupacionals de la zona geogràfica del centre o lloc de residència.

9. Facilitar i donar suport a l'usuari en el seu accés a l'àmbit laboral.

10. Facilitar l'accés de l'usuari i els seus fills a recursos especialitzats d'àmbit medicosanitari, psicològic, jurídic, etc.

11. Promoure la implicació de l'usuari en l'entorn en què es preveu que serà la seua eixida en aquells àmbits funcionals que corresponga.

12. Propiciar una organització grupal que permeta analitzar i resoldre el nombre més gran possible de problemes que l'usuari plantegen en el seu desenrotllament personal.

8. Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre, y promover así su integración y desarrollo personal y grupal.

9. Motivar a los usuarios sobre la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

10. Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los Animadores socio-culturales.

11. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación socio-cultural.

12. Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación socio-cultural.

13. Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

14. Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

15. Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación socio-cultural.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Puericultor

Funciones:

1. Asistencia y orientación a las usuarias en relación a las tareas y cuidados de sus hijos.

2. Orientación en las gestiones referidas a la salud de las usuarias y sus hijos, así como acompañarles en los casos estrictamente necesarios.

3. Colaboración con el equipo de profesionales del centro en la inserción de la usuaria en la vida socio-laboral.

4. Colaboración con la cocina en la elaboración de dietas específicas para niños o niñas enfermos, etc.

5. Realización de actividades de carácter formativo y lúdico dirigido a las usuarias y sus hijos e hijas en áreas como salud, alimentación, juegos, psicomotricidad, etc.

6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Educador social

Funciones:

1. Dar información y asesoramiento a los usuarios y usuarias sobre recursos sociales idóneos para su tipo de problemática.

2. Intervención dirigida a apoyar la decisión de autonomía personal y familiar de la usuaria.

3. Apoyar a la usuaria en la reelaboración de su historia personal a fin de favorecer la toma de decisión respecto de su vida.

4. Asumir la coordinación de cada caso, según diseño de intervención y marco legal, llevando a cabo el seguimiento individualizado.

5. Colaborar con la dirección del centro, equipo técnico y trabajador social en la organización de horarios y actividades de los usuarios y usuarias, teniendo como referencia la distribución y necesidades de la población.

6. Apoyar al usuario o usuaria en la organización de su tiempo, de modo que favorezca su autonomía personal y reinserción social.

7. Crear hábitos y habilidades sociales, o potenciarlos, como necesarios a través de la vida cotidiana.

8. Facilitar el acceso a los recursos formativos, educativos y ocupacionales de la zona geográfica del centro o lugar de residencia.

9. Facilitar y apoyar a la usuaria en su acceso al ámbito laboral.

10. Facilitar el Acceso de la usuaria y sus hijos a recursos especializados de ámbito medicosanitario, psicológico, jurídico, etc.

11. Promover la implicación de la usuaria en el entorno donde se prevé que va a ser su salida en aquellos ámbitos funcionales que corresponda.

12. Propiciar una organización grupal que permita analizar y resolver el mayor número posible de problemas que el usuario o usuaria plantean en su desarrollo personal.

13. Estudi anàlisi i valoració si és el cas, amb posterior evaluació del marc d'intervenció, la problemàtica de l'usuari i el seu context, la intervenció professional de l'educador i de l'equip professional i la interdisciplinarietat amb altres professionals.

14. Organitzar programes culturals, esportius i recreatius, junt amb els monitors si n'hi ha.

15. Coordinar i supervisar les activitats dels programes o tallers.

16. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalías observades en el desenvolupament de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Monitor/a

Funcions:

1. Avaluació de les aptituds i motivacions registrades pels usuaris en els distints tallers o programes.

2. Detecció d'habilitats laborals.

3. Realització de la informació professional i iniciació del contacte amb tasques de costuoteràpia.

4. Programació, seguiment i avaluació de tallers, activitats d'oci, esportives, etc.

5. Organització i supervisió de les tasques assignades als usuaris en els respectius tallers.

6. Organització i supervisió del menjador, i incorporar pautes d'aprenentatge de comportaments i hàbits durant les menjars.

7. Organització de les activitats en els espais de temps lliure.

8. Acompanyament en eixides, excursions, esport i temps lliure en general.

Coordinador/a del SAD

És el treballador, amb diplomatura en Treball Social, la labor del qual consistix a exercir tasques de planificació, coordinació, gestió i organització del servei d'ajuda a domicili (SAD), a més del seguiment, la supervisió i donar suport al treball del auxiliar d'ajuda a domicili, per a aconseguir una bona qualitat del dit servei.

Funcions:

1. Planificar i organitzar el treball del centre mitjançant una adequada programació d'objectius i racionalització de treball.

2. Col·laborar i realitzar estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als usuaris del SAD, amb l'autorització de l'equip tècnic.

3. Executar les activitats administratives i informàtiques que li siguen pròpies.

4. Realitzar informes dels usuaris, que siguen sol·liciten les entitats contractants.

5. Realitzar, quan es creguera oportú, i conjuntament amb l'auxiliar, la valoració de la situació personal, familiar i social de l'usuari. Facilitar informació sobre els recursos propis i aliens, que ajuden a un adequat desenvolupament del servei que es presta.

6. Informar els usuaris, en col·laboració amb els treballadors socials de les entitats contractants, d'aquells aspectes que es consideren oportuns.

7. Fomentar, directament o a través de l'auxiliar, la integració i participació dels usuaris del SAD de tots aquells serveis i programes encaminats al seu benestar social o qualitat de vida.

8. Participar amb l'equip multiprofessional de l'empresa en l'elaboració de les orientacions o l'atenció que necessiten els usuaris.

9. Participar en reunions periòdiques amb els tècnics de les respectives entitats contractants, per a mantenir una via fluida d'informació sobre el desenvolupament del servei.

10. Coordinació del treball i activitats de manera individual o en grup, mitjançant reunions periòdiques amb els auxiliars adscrits al servei, per a estructurar la dinàmica de l'activitat, així com els corresponents criteris i objectius metodològics.

11. Realitzar visites domiciliàries als usuaris amb les finalitats següents:

- Inici de servici i presentació de l'auxiliar d'ajuda a domicili

- Seguiment del servei

- Resolució de possibles incidències

12. Participar en la coordinació amb la comissió tècnica del programa d'Ajuda a Domicili.

13. Estudio análisis y valoración en su caso, con posterior evaluación del marco de intervención, la problemática del usuario o usuaria y su contexto, la intervención profesional del educador y del equipo profesional y la interdisciplinariedad con otros profesionales.

14. Organizar programas culturales, deportivos y recreativos junto a los monitores si los hubiere.

15. Coordinar y supervisar las actividades de los programas o talleres.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Monitores/as

Funciones:

1. Evaluación de las aptitudes y motivaciones registradas por los usuarios en los distintos talleres o programas.

2. Detección de habilidades laborales.

3. Realización de la información profesional e iniciación del contacto con tareas de laborterapia.

4. Programación, seguimiento y evaluación de los talleres, actividades de ocio, deportivas, etc...

5. Organización y supervisión de las tareas asignadas a los usuarios en sus respectivos talleres.

6. Organización y supervisión del comedor, incorporando pautas de aprendizaje de comportamientos y hábitos durante las comidas.

7. Organización de las actividades en los espacios de tiempo libre.

8. Acompañamiento en salidas, excursiones, deporte y tiempo libre en general.

Coordinador del SAD

Es el trabajador o trabajadora, con la diplomatura de Trabajo Social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de planificación, coordinación, gestión y organización del SAD, además del seguimiento, supervisión y apoyo del trabajo del/la auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

Funciones:

1. Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización de trabajo.

2. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), con la autorización del equipo técnico.

3. Ejecutar las actividades administrativas e informáticas que le sean propias.

4. Realizar informes de los usuarios, que sean solicitados por las entidades contratantes.

5. Realizar, cuando se estime oportuno, conjuntamente con la auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social del usuario. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta.

6. Informar a los usuarios en colaboración con los/las trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.

7. Fomentar, directamente o a través del/la auxiliar, la integración y participación de los usuarios del SAD de todos aquellos servicios y programas encaminados a su bienestar social o calidad de vida.

8. Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten los usuarios.

9. Participar en reuniones periódicas con los técnicos de las respectivas entidades contratantes, para mantener un cauce fluido de información sobre el desarrollo del servicio.

10. Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con los/las Auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.

11. Realizar visitas domiciliarias a los usuarios con las siguientes finalidades:

- Inicio de servicio y presentación del/la auxiliar de ayuda a domicilio.

- Seguimiento del servicio.

- Resolución de posibles incidencias.

12. Participar en la coordinación con la comisión técnica del programa de Ayuda a Domicilio.

13. Organitzar, assignar i canviar usuaris i horaris de treball als treballadors sota la seua responsabilitat, elaborant per a això els corresponents parts de treball.

14. Participar, proposar i fomentar la formació continuada del auxiliar d'ajuda a domicili i dissenyar cursos en matèria de serveis socials, en la mesura que s'establiscen els plans de formació en les respectives empreses del sector.

15. Seleccionar els recursos humans basant-se en la política establecida en l'empresa.

16. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalías observades en el desenrotllament de les seues funcions.

17. En general, totes aquelles activitats no especificades que li siguin demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

Ajudant de coordinació del SAD

Figura encarregada de realitzar el treball sota la supervisió del coordinador, preferentment, este lloc de treball serà exercit per auxiliars d'ajuda a domicili amb suficient formació i experiència acreditada.

Funcions:

1. Fer el quadrant d'incidències.
2. Comunicació i avisos telefònics amb auxiliars d'ajuda a domicili, usuaris i tècnics de l'entitat contractant.

3. Realització i distribució dels instruments de registre adequats al servei.

4. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalías observades en el desenrotllament de les seues funcions.

5. Totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

Auxiliar d'ajuda a domicili

És el professional que atén directament la persona usuària, les seues activitats seran les prestacions d'atenció personal, l'atenció en les necessitats del domicili i el suport psicosocial, familiar i de relacions amb l'entorn pautat en el pla d'atenció.

Les tasques a realitzar tenen caràcter preventiu, educatiu, assistencial i rehabilitador i han d'estar orientades a fomentar l'autonomia de la persona dependent.

Treballs generals d'atenció en la llar:

1. Neteja de la vivenda, que s'adecuarà a un manteniment de la neteja quotidiana. Es faran neteges generals en els casos específics de necessitat, que seran determinats pel tècnic responsable i que s'ha de reflectir en el pla d'atenció. En casos extrems, si és necessari, habilitar la vivenda i fer una neteja de xoc, que la duran a terme almenys dos auxiliars.

2. Realització de compres domèstiques d'articles de primera necessitat i en els comerços més propers al domicili; quan la compra siga molt pesada, es faran diversos viatges i s'utilitzarà un carro de compra, que l'usuari està obligat a tindre. Les compres es realitzaran per compte de l'usuari.

3. Llavat, planxat, repàs i organització de la roba dins de la llar.

4. Preparació i realització de menjars a la llar.

5. Tasques de manteniment bàsic habitual d'utensilis domèstics i dús personal (p. ex. canvi de peretes, canvi de bossa d'aspirador, substitució de piles...).

6. Comunicar al coordinador les incidències i anomalies quant a la salubritat de la llar.

Treballs d'atenció personal

- Ajudar en la higiene, arreglament personal, dutxa i/o bany, inclent-hi la higiene bucal.

- Ajuda personal per al vestit, el calçat i l'alimentació.

- Transferències, trasllats i mobilització dins de la llar.

- Ajuda o suport a la mobilitat a l'interior i exterior de la vivenda

- Estimulació i foment de la màxima autonomia i participació de les persones ateses en la realització de les ABVD.

- Foment d'hàbits d'higiene i orde.

- En persones amb alt risc d'aparició d'UPP, previndre-les mitjançant una correcta higiene, cures de la pell i canvis posturals.

- Ajuda en l'administració de medicaments que tinga prescrits la persona usuària.

- Atenció bàsica a persones incontinentes.

13. Organizar, asignar y cambiar usuarios y horarios de trabajo a los trabajadores y trabajadoras bajo su responsabilidad, elaborando para ello las correspondientes partes de trabajo.

14. Participar, proponer y fomentar la formación continuada del auxiliar de ayuda a domicilio y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan los planes de formación en las respectivas empresas del sector.

15. Seleccionar los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Ayudante de coordinación del SAD

Figura encargada de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la coordinador o coordinadora, preferentemente, este puesto de trabajo será desempeñado por auxiliares de ayuda a domicilio con la suficiente formación y experiencia acreditada.

Funciones:

1. Realizar el cuadrante de incidencias.
2. Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares de ayuda a Domicilio, usuarios y técnicos de la entidad contratante.

3. Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.

4. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

5. Todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar de ayuda a domicilio

Es el profesional que realiza la atención directa a la persona usuaria, sus actividades serán las prestaciones de atención personal, atención en las necesidades del domicilio y apoyo psicosocial, familiar y relaciones con el entorno pautados en el plan de atención.

Las tareas a realizar tienen carácter preventivo, educativo, asistencial y rehabilitador y deben estar orientadas a fomentar la autonomía de la persona dependiente.

Trabajos generales de atención en el hogar:

1. Limpieza de la vivienda: esta se adecuará a un mantenimiento de la limpieza cotidiana. Se realizarán limpiezas generales en los casos específicos de necesidad, que serán determinados por el técnico responsable y que debe de ser reflejado en el Plan de atención. En casos extremos, si es necesario habilitar la vivienda y realizar una limpieza de choque, esta la realizarán al menos dos auxiliares.

2. Realización de compras domésticas de artículos de primera necesidad y en los comercios más cercanos a su domicilio, cuando la compra sea muy pesada se realizarán varios viajes y se utilizará un carro de compra que el usuario está obligado a tener. Las compras se realizarán por cuenta del usuario.

3. Lavado, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar

4. Preparación y realización de comidas en el hogar

5. Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal. (Ej. Cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspirador, sustitución de pilas,...)

6. Comunicar a la coordinadora las incidencias y anomalías que se refiera a la salubridad del hogar

Trabajos de atención Personal

- Apoyo en la higiene, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

- Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

- Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

- Ayuda o apoyo a la movilidad en el interior y exterior de la vivienda

- Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización las ABVDs.

- Fomento de hábitos de higiene y orden.

- En personas con alto riesgo de aparición de UPPs, prevenir estas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

- Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

- Cuidados básicos a personas incontinentes.

– Foment de l'adecuada utilització d'ajudes tècniques i adaptacions pautades.

– Acompanyament en les visites terapèutiques, seguir les instruccions del personal de l'equip d'atenció primària, en referència als problemes de salut, en especial: cures d'enllitats i incontinents, ajuda/control en el compliment de dietes, etc.

– Comunicar al coordinador les incidències i anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

Supòrt psicosocial, familiar i relacions amb l'entorn

1. Companyia per a evitar situacions de soledat i aïllament.

2. Acompanyament fora de la llar per a possibilitar la participació de la persona usuària en activitats de caràcter educatiu, terapèutic i social.

3. Facilitar activitats d'oci al domicili.

4. Suport i acompanyament per a la realització de tràmits d'assistència sanitària i administratius.

5. Desenvolupament de l'autoestima, la valoració de si mateix i els hàbits d'atenció personal, evitant l'aïllament.

6. Potenciar i facilitar hàbits de convivència i relacions familiars i socials.

7. Fomentar estils de vida saludable i actius.

8. Suport i seguiment de les pautes prescrites davant de situacions de conflicte que es generen en el si de la família.

9. Cura i atenció dels menors, tant en l'entorn de la llar com en acompanyaments a centres escolars, d'oci, sanitaris i altres.

10. Analitzar amb una certa periodicitat, els serveis en què l'auxiliar presta els seus serveis, amb el fi proposar totes les mesures que es consideren oportunes per a millorar la qualitat en el servei

– Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

– Acompañamiento en las visitas terapéuticas, seguir las instrucciones del personal del equipo de atención primaria en referencia a los problemas de salud en especial: cuidados de encamados e incontinentes, ayuda/control en el cumplimiento, dietas, etc.

– Comunicar a la coordinadora las incidencias y anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Apoyo psicosocial, familiar y relaciones con el entorno

1. Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

2. Acompañamiento fuera del hogar para possibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

3. Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

4. Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

5. Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

6. Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

7. Fomentar estilos de vida saludable y activos.

8. Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

9. Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

10. Analizar con cierta periodicidad, los servicios en los que el Auxiliar prestan sus servicios, con el fin proponer cuantas medidas se consideren oportunas para mejorar la calidad en el servicio

ÀREA DE SERVICIS GENERALS

Esta formada per:

- Coordinador/a de serveis generals
- Auxiliar de neteja
- Auxiliar de bugaderia
- Subalterna/a
- Conductor/a de vehicle adaptat
- Cuiner/a
- Auxiliar de cuina
- Auxiliar de manteniment

Coordinador/a de serveis generals

És la figura encarregada de l'organització i del funcionament dels serveis generals dels serveis

Funcions:

1. Organitzar, distribuir i coordinar els serveis de menjador o office, bugaderia, llenceria, neteja i manteniment.

2. Supervisar l'activitat del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades, vigilar el bon ús i economia dels materials, l'utilitatge, les ferramentes i la maquinària a càrrec seu, procedir també al seu recompte i inventari.

3. Realitzar les funcions administratives de la seua competència i la gestió delegada de les compres del centre i encarrregar-se de les relacions amb proveïdors i altres serveis externs.

4. Tindre coneixement del nombre de serveis diaris realitzats al departament.

5. En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control de bon estat dels aliments que els usuaris tinguin a les habitacions.

6. Vigilar el compliment del treball professional del personal a càrrec seu, així com la seua higiene i uniformitat.

7. Subministrar material i roba de treball al personal del servici..

8. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles la normal activitat del centre ho requereix, col·laborar en les activitats pròpies del personal a les seues ordes.

9. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

10. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Esta formada por:

- Coordinadora de servicios generales.
- Auxiliar de limpieza.
- Auxiliar de lavandería.
- Subalterno.
- Conductor de Vehículo adaptado.
- Cocinero.
- Auxiliar de cocina.
- Auxiliar de mantenimiento.

Coordinador/a de servicios generales

Es la figura encargada de la organización y funcionamiento de los servicios generales de los Servicios

Funciones:

1. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería, limpieza y mantenimiento.

2. Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.

3. Realiza las funciones administrativas de su competencia y la gestión delegada de las compras del centro y relación con proveedores y otros servicios externos.

4. Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

5. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control de buen estado de los alimentos que los usuarios tengan en las habitaciones.

6. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo así como su higiene y uniformidad.

7. Suministrar material y ropa de trabajo al personal del Servicio..

8. Si por necesidades perentorias o imprevisibles la normal actividad del centro lo requiere, colaborara en las actividades propias del personal a sus órdenes.

9. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

10. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar de residència

Assumirà funcions de serveis concrets; neteja, bugaderia, cuina i manteniment, i podrà excepcionalment, de manera raonada, motivada i justificada als representants dels, realitzar tasques d'altres serveis de la seua àrea funcional.

Auxiliar de neteja

Funcions:

S'ocupa de la neteja permanent i continuada de les dependències del centre.

Tasques:

1. Recollida i neteja del menjador, així com ajudar en la preparació de les taules.

2. Neteja permanent de les distintes dependències de la residència/servici, segons li siguen assignades, en part de treball, per la governanta o governant.

3. En general, totes aquelles activitats no especificades que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

4. Comunicar al responsable immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

Auxiliar de bugaderia

La seua funció general consistirà a mantindre sempre neta i a punt la roba dels usuaris, tant la personal com la roba de llit, tovalles, etc., així com recollir-la i repartir-la.

Tasques:

1. Recollida de carros de roba bruta.

2. Classificació de la roba bruta.

3. Llavat, assecat i planxat de la roba, junt amb el seu manteniment i repàs.

4. Distribució de roba neta per les distintes habitacions.

5. Neteja de locals i màquines de la bugaderia.

6. Comunicar al responsable immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

Subalterna

Funcions:

1. Recollida i lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centraletes telefòniques, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

2. Ajuda a mobilitzar els usuaris, exceptuant els canvis posturals.

3. Omplir els comunicats d'entrada i eixida dels usuaris, quan es produïsquen per permisos o vacacions.

4. Vigilar i controlar les entrades i eixides d'usuaris i visites.

5. Ajudar aquells usuaris que ho necessiten en el trasllat d'equipatge fins a i des de les habitacions, i exercir un obligat i discret control dels paquets que porten al centre les persones que hi tinguen accés. Igualment, el control d'entrades i eixides del personal.

6. Mantindre el règim establiti per la direcció per a l'accés d'usuaris i visitants a les diferents dependències de la institució.

7. Comunicar l'encesa dels timbres de crida.

8. Gestionar encàrrecs.

9. Controlar l'armari de les claus, especialment les de les portes d'accés a la residència/servici.

10. Tancar totes les portes de l'edifici a l'hora que estableix el centre.

11. Comunicar al responsable immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

12. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

Conductor/a de vehicle

És el treballador el treball del qual consistix a:

1. Mantindre en bon estat el vehicle sota la seua responsabilitat, i fer-ne el manteniment i aquelles reparacions per a les quals no siga necessària la intervenció d'un especialista.

2. Realitzar el transport dels usuaris quan i on es considere oportú.

Auxiliar de residencia

Asumirá funciones de servicios concretos; limpieza, lavandería, cocina, y mantenimiento, pudiendo excepcionalmente de forma razonada, motivada y justificada, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, realizar tareas de otros servicios de su área funcional.

Auxiliar de limpieza

Funciones:

Se ocupa de la limpieza permanente y continuada de las dependencias del centro

Tareas:

1. Recogida y limpieza del comedor, así como apoyo en la preparación de las mesas del mismo.

2. Limpieza permanente de las distintas dependencias de la residencia/Servicio, según le sean asignadas, en parte de trabajo, por la gobernanta.

3. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

4. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

Auxiliar de lavandería

Su función general consistirá en mantener siempre limpia y apunto la ropa de los usuarios, tanto la personal como la ropa de cama, toallas, etc., así como su recogida y reparto posterior.

Tareas:

1. Recogida de carros de ropa sucia.

2. Clasificación de la misma.

3. De lavado, secado y planchado de la ropa, junto con el mantenimiento y repaso de la ropa.

4. De distribución de ropa limpia por las distintas habitaciones.

5. De limpieza de locales y máquinas de la lavandería.

6. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Subalternos/as

Funciones:

1. Recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

2. Ayuda a movilizar a los usuarios, exceptuando los cambios posturales.

3. Cumplimenta las partes de entrada y salida de los usuarios cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

4. Vigilar y controlar las entradas y salidas de usuarios y visitas.

5. Ayuda a aquellos usuarios que lo necesiten en el traslado de equipaje hasta y desde las habitaciones ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso. Igualmente el control de entradas y salidas del personal.

6. Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de usuarios y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

7. Comunicar el encendido de los timbres de llamada.

8. Gestionar recados.

9. Controlar el armario de las llaves, especialmente las de las puertas de acceso a la residencia/servicio.

10. Cerrar todas las puertas del edificio a la hora establecida por el centro.

11. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

12. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Conductor de vehículo

Es el trabajador o trabajadora cuyo trabajo consiste en:

1. Mantener en buen estado el vehículo bajo su responsabilidad, realizando el mantenimiento del mismo y aquellas reparaciones para las que no sea necesaria la intervención de un especialista.

2. El transporte de los usuarios cuando y donde se considere oportunuo.

3. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

4. En general, totes aquelles activitats no especificades que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Cuiner/a

Funcions:

1. S'ocuparà del programa dietètic dels usuaris, dissenyat i pautat des de l'àrea de salut, i prepararà adequadament els menús preestablits.

2. Complir estrictament tota la normativa sanitària vigent.

Tasques:

1. Preparar els menús segons el que s'establisca, ajustant-se sempre a les indicacions que, per escrit, es passen des de l'àrea social i sanitària. Fer una vigilància especial de les dietes.

2. Cuidar la qualitat i presentació de menús.

3. Ajustar la quantitat a allò que ha prescrit el metge.

4. Recepció dels aliments, emmagatzematge, i supervisar-ne la quantitat i la qualitat.

5. Presentar les comandes al coordinador de serveis generals.

6. Vigilar diàriament la caducitat dels aliments i la correcta distribució en les cambres frigorífiques, segons les característiques de cada aliment i d'acord amb la normativa que estableix la Conselleria de Sanitat.

7. Guardar les mostres de menús que es cuinen diàriament, d'acord amb la normativa vigent.

8. Supervisar igualment que la maquinària i utensilis que hi ha a la cuina estiguin nets.

9. Cuidar el bon ús i estat dels utensilis i maquinària de cuina.

10. Control del fem, segons les normes de sanitat.

11. Trasllat de residus fíns al lloc indicat per a la futura evacuació.

12. Emplatar els menús en les hores de les menjars.

13. Col·laborar en el seu àmbit funcional, a petició de l'equip tècnic, en aquelles necessitats educatives dels usuaris, relacionades amb la seua professió.

14. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

15. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

Auxiliar de cuina

Funcions:

1. Llavat de verdures, peixos i tractament en cru de tubèrculs i llegums.

2. Vigilància de les enceses de foguers i forns.

3. Servir de suport als cuiners mitjançant l'execució de totes les tasques que els pauten, relatives a la preparació dels menús, control de rebost i magatzem, higiene i neteja de totes les dependències relacionades amb la cuina.

4. Montar i desmontar carros de menjars i netejar-los.

5. Preparar les taules del menjador.

6. Comunicar al responsable immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca.

7. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

Auxiliar de manteniment

1. És qui realitza, directament, el manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors, fa el muntatge, l'ajust i la posada a punt de qualsevol tipus d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc.

2. Duu a terme els treballs de paleta, planxa, pintura, fusteria, etc. són necessaris per al manteniment de les instal·lacions de l'edifici.

3. Realitza les comprovacions periòdiques en les màquines o instal·lacions marcades en els reglaments i instruccions tècniques, i fa que els valors definitius es troben dins dels límits permesos.

3. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

4. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Cocinero

Funciones:

1. Se ocupara del programa dietético de los usuarios, diseñado y pautado desde el área de salud, preparando adecuadamente los menús pre establecidos en el mismo.

2. Cumplimiento estricto de toda la normativa sanitaria vigente.

Tareas:

1. Preparar los menús según lo establecido ajustándose, siempre, a las indicaciones que, por escrito, se pasen desde el área social y sanitaria. Vigilancia especial de las dietas.

2. Cuidar la calidad y presentación de menús.

3. Ajustar la cantidad a lo prescrito por el médico.

4. Recepción de los alimentos, almacenaje, supervisando la cantidad y la calidad.

5. Presentar los pedidos a la coordinadora de servicios generales.

6. Vigila diariamente la caducidad de los alimentos y su correcta distribución en las cámaras frigoríficas, según las características de cada alimento y de acuerdo a la normativa establecida por la Consellería de Sanidad.

7. Guardar las muestras de menús que se cocinen diariamente de acuerdo a la normativa vigente.

8. Supervisar igualmente que la maquinaria y utensilios que hay en la cocina estén limpios.

9. Cuida el buen uso y estado de los utensilios y maquinaria de cocina.

10. Control de la basura según las normas de sanidad.

11. Traslado de residuos hasta el lugar indicado para su futura evaluación.

12. Emplatar los menús en las horas de las comidas.

13. Colaborar en su ámbito funcional a petición del equipo técnico, en aquellas necesidades educativas de los usuarios, relacionadas con su profesión

14. Comunicar a su superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

15. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar de cocina

Funciones:

1. Lavado de verduras, pescados y tratamiento en crudo de tubérculos y legumbres.

2. Vigilancia de encendidos de fogones y hornos.

3. Servir de apoyo a los cocineros mediante la ejecución de cuantas tareas le sean pautadas por los mismos, relatives a la preparación de los menús, control de despensa y almacén, higiene, y limpieza de todas las dependencias relacionadas con la cocina.

4. Montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.

5. Preparar las mesas del comedor.

6. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar de mantenimiento

1. Es el trabajador o trabajadora que realiza, directamente el mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

2. Realiza los trabajos de paleta, plancha, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.

3. Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

4. Neteja de les sales de maquines, instal·lacions, quadros electrònics, transformadors, tallers, etc.

5. Realitza les xicotetes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i en els aparells portàtils considerats com a utilitatge.

6. Ompli els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servici.

7. Comunica al responsable immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca.

8. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguen relació amb l'anterior.

ÀREA D'ADMINISTRACIÓ

Esta formada per:

- Director/a
- Oficial administratiu
- Auxiliar administratiu

Director/a

És el responsable directe, davant de la direcció de l'empresa, del funcionament correcte del centre, així com de tots i cada un dels serveis que s'hi presten. Basant-se en esta responsabilitat, s'establixen a continuació les funcions específiques que li són pròpies:

1. Informar la Direcció General de Serveis Socials, o entitat competent, de tots els assumptes que concerneixen a l'adecuat funcionament de la residència o servei d'ajuda a domicili (SAD), presentant tots els informes i la documentació que se li sol·licite.

2. Complir i vigilar que es complisquen totes les directrius que emanen tant de la Direcció General de Serveis Socials, o entitat competent, com des de la direcció de l'empresa.

3. Asumir, mantindre i potenciar les relacions amb tercers.

4. Aplicar el conjunt de les disposicions reguladores del funcionament del centre o servei, i cooperar en la bona marxa de l'empresa amb la direcció.

5. Mantindre operativa la coordinació amb l'entitat contractant, a fi de coordinar incidències, altes, baixes o qualsevol altra situació que puga produir-se.

6. Organitzar i supervisar les distin tes àrees i serveis del centre.

7. Aplicar les directrius, normes, disposicions i ordes en vigor, i exigir-ne el compliment.

8. Exercir la direcció del personal.

9. Organitzar el funcionament de la residència o del servei d'ajuda a domicili (SAD), mitjançant una adequada programació, supervisió ivaluació dels serveis que s'ofreixen.

10. Fer el seguiment i el control i ivaluació del pla de gestió, en coordinació amb l'estructura empresarial.

11. Administrar els pressupostos assignats.

12. Facilitar, als treballadors i als distints serveis, els mitjans adequats i necessaris per al seu funcionament correcte i realitzar, també, les gestions necessàries per a això.

13. Fomentar i estimular el reciclatge i la formació contínua dels treballadors.

14. Complir i fer complir la normativa sanitària vigent, estableida per la Conselleria de Sanitat, en matèria de menjadors, manipulació i conservació d'aliments.

15. Determinar la persona que assumix la responsabilitat del centre davant de qualsevol incidència que es produïsca en la seua absència.

16. Exercir la responsabilitat directa en l'organització de les distin tes àrees de l'organigrama funcional del centre.

17. És el responsable de les relacions amb la Direcció General de Serveis Socials, amb l'entitat contractant i amb altres recursos comunitaris.

18. Prestar assessorament i suport, dins de l'àmbit de les seues facultats, als òrgans de participació mitjançant tots els recursos personals i tècnics del centre.

19. Assegurar la prestació dels serveis de caràcter terapèutic, cultural i de temps lliure, dins del seu àmbit.

20. Relacionar-se directament amb els usuaris i les seues famílies, en cas de necessitat.

4. Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.

5. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utilaje.

6. Llena los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

7. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Esta formada por:

- Director
- Oficial administrativo
- Auxiliar administrativo

Director

El director es el responsable directo ante la Dirección de la empresa, del correcto funcionamiento del centro, así como de todos y cada uno de los servicios que se presten. En base a esta responsabilidad, se establecen a continuación las funciones específicas que le son propias:

1. Informar a la Dirección General de Servicios Sociales o entidad competente, de cuantos asuntos conciernen al adecuado funcionamiento de la Residencia o Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), presentando tots els informes y documentación se le solicite desde la misma.

2. Cumplir y vigilar que se cumplan cuantas directrices emanen tanto de la Dirección General de Servicios Sociales o entidad competente, como desde la Dirección de la empresa.

3. Asumir, mantener y potenciar las relaciones con terceros.

4. Aplicar el conjunto de las disposiciones reguladoras del funcionamiento del centro o servicio y cooperar con Dirección de la Empresa en la buena marcha del mismo.

5. Mantener coordinación operativa con la entidad contratante, a fin de coordinar incidencias, altas, bajas o cualquier otra situación que pudiera producirse.

6. Organizar y supervisar las distintas áreas y servicios del centro.

7. Aplicar las directrices, normas, disposiciones y órdenes en vigor, exigiendo su cumplimiento.

8. Ejercer la Jefatura del Personal.

9. Organizar el funcionamiento de la Residencia o del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) mediante una adecuada programación, supervisión y evaluación de los servicios que se ofrecen.

10. Seguimiento y control y evaluación del plan de gestión, en coordinación con la estructura empresarial.

11. Administrar los presupuestos asignados.

12. Facilitar, a los trabajadores y trabajadoras y a los distintos servicios, los medios adecuados y necesarios para su correcto funcionamiento realizando, también, las gestiones necesarias para ello.

13. Fomentar y estimular el reciclaje y la formación continua de los Trabajadores y trabajadoras.

14. Cumplir y hacer cumplir la normativa sanitaria vigente, establecida por la Conselleria de Sanidad, en materia de comedores, manipulación y conservación de alimentos.

15. Determinar la persona que asume la responsabilidad del centro ante cualquier incidencia que se produzca en su ausencia.

16. Ejercer la responsabilidad directa en la organización de las distintas áreas del organigrama funcional del centro.

17. Es el responsable de las relaciones con la Dirección General de Servicios Sociales, con la entidad contratante y con otros recursos comunitarios.

18. Prestar asesoramiento y apoyo, dentro del ámbito de sus facultades, a los Órganos de Participación por medio de todos los recursos personales y técnicos del centro.

19. Asegurar la prestación de los servicios de carácter terapéutico, cultural y de tiempo libre, dentro de su ámbito.

20. Relacionarse directamente con los usuarios y sus familias, en caso de necesidad.

21. Fomentar i promoure la posada en marxa de programes que eleven la qualitat de vida dels usuaris i la qualitat de les prestacions i serveis que els oferisquen.

22. Intercanvi amb altres experiències de treball, a la mateixa comarca, a la Comunitat Valenciana i en altres comunitats autònòmiques.

23. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

24. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Oficial administratiu

1. És el personal que actua a les ordens dels òrgans directius del centre i té a càrrec seu un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense altres treballadors a les seues ordens, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades; com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salari, sous i operacions anàlogues, de manera manual o mecanitzada.

2. Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscpte de diners.

3. Confecció de rebuts assalarials.

4. Confecció de butlletins de cotització, TC1 i TC2.

5. Confecció i redacció de contractes de treball.

6. Altes, baixes i variacions de treballadors.

7. Cartes de pagament d'IRPF i resum anual.

8. Facturació.

9. Gestió de bancs.

10. Cobraments i pagaments a clients i proveïdors.

11. Control de caixa.

12. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

13. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

Auxiliar administratiu

1. És el treballador que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

2. Recepció de les persones que accedixen al centre.

3. Registre i control de fotocòpies.

4. Recepció i emissió de telefax.

5. Realització de tasques informàtiques (transcripció de textos, cartes, etc.).

6. Registre de correspondència.

7. Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.

8. En general, totes aquelles activitats no especificades i que tinguin relació amb l'anterior.

ANNEX III

1. Termes i definicions

1.1. Activitats bàsiques de la vida diària (ABVD)

Conjunt d'accions que realitza una persona en la seua vida quotidiana que li permeten una autonomia personal. Les més importants són: bany, vestit, arreglament personal, continència, anar al bany, trasllats i desplaçaments, transferències, marxa i deambulació, pujar i baixar escales.

1.2. Autonomia

Capacitat de controlar, afrontar i prendre, per iniciativa pròpia, decisions personals sobre com viure d'acord amb les normes i preferències pròpies, així com de realitzar les activitats bàsiques de la vida diària.

1.3. Ajudes tècniques

Són equips, dispositius, aparells o adaptacions, producte de la tecnologia, que s'utilitzen per a suprir moviments o ajudar en les limitacions funcionals de les persones amb discapacitat o pèrdua d'autonomia.

21. Fomentar y promover la puesta en marcha de programas que eleven la calidad de vida de los usuarios y la calidad de las prestaciones y servicios que se les oferten.

22. Intercambio con otras experiencias de trabajo, en la propia comarca, en la Comunitat Valenciana y en otras Comunidades Autónomas.

23. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

24. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Oficial administrativo

1. Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores y trabajadoras a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

2. Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

3. Confección de recibos salariales.

4. Confección de boletines de cotización, TC1 y TC2.

5. Confección y redacción de contratos de trabajo.

6. Altas, bajas y variaciones de trabajadores.

7. Cartas de pago IRPF y resumen anual.

8. Facturación.

9. Gestión de bancos.

10. Cobros y pagos a clientes y proveedores.

11. Control de caja.

12. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

13. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar administrativo

1. Es el trabajador o trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, realiza funciones de: mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

2. Recepción de las personas que acceden al centro.

3. Registro y control de fotocopias.

4. Recepción y emisión de telefax.

5. Realización de tareas informáticas (trascipción de textos, cartas, etc.).

6. Registro de correspondencia.

7. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

ANEXO III

1. Términos y definiciones

1.1. Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD)

Conjunto de acciones que realiza una persona en su vida cotidiana que le permiten una autonomía personal. Las más importantes son el baño, vestido, arreglo personal, continencia, ir al cuarto de baño, traslados y desplazamientos, transferencias, marcha y deambulación, subir y bajar escaleras.

1.2. Autonomía

«La capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

1.3. Ayudas técnicas

Son equipos, dispositivos, aparatos o adaptaciones, producto de la tecnología, que se utilizan para suprir movimientos o ayudar en las limitaciones funcionales de las personas con discapacidad o pérdida de autonomía.

1.4. Domicili

És el lloc on la persona usuària viu i té la residència habitual.

1.5. Entitat prestadora

Organització d'iniciativa pública o privada proveïdora del servei d'ajuda a domicili.

1.6. Entitat titular

Organització pública que dissenya i definix les característiques del servei i la relació administrativa o contractual amb la persona usuària.

1.7. Persona usuària

És aquella que rep el servei d'ajuda a domicili i a la qual s'aplica el pla d'atenció.

1.8. Pla d'atenció

Document que sorgix com a resultat de la valoració i que arreplega les característiques del servei a prestar a la persona usuària. Establix els objectius a aconseguir i les activitats a desenvolupar, i en marca la temporalitat.

1.9. Transferències, trasllats i mobilitzacions

Les transferències consistixen en el canvi de posició de la persona usuària (p. ex. transferència del llit a la cadira).

Els trasllats són els desplaçaments d'un espai a un altre del domicili o fora del domicili (p. ex. trasllat de l'habitació al bany)

Les mobilitzacions es consideren com una tècnica que s'empra per a mantenir les estructures articulàries i musculars en les millors condicions fisiològiques, així com per a millorar el sistema vascular i la integració neurològica. Per a realitzar este tipus de mobilitzacions sempre és necessari l'ús d'ajudes externes.

2.0. Programació

Informació que rep l'auxiliar d'ajuda a domicili per a desenvolupar el seu treball d'atenció directa, hi ha de constar, almenys, el nom del la persona usuària, l'adreça, les tasques a realitzar, la freqüència, l'horari i el temps d'atenció directa.

2.1. Condicions ideals de manipulació manual

S'entén com a condicions ideals de manipulació manual les que inclouen una postura ideal per al maneig (càrrega prop del cos, esquena dreta, sense girs ni inclinacions), una subjecció ferma de l'objecte amb una posició neutral de la monyeca, alcaments suaus i espaiats, i condicions ambientals favorables. Guia INSHT (Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball).

1.4. Domicilio

Es el lugar donde la persona usuaria vive y tiene su residencia habitual.

1.5. Entidad prestadora

Organización de iniciativa pública o privada proveedora del servicio de ayuda a domicilio

1.6. Entidad titular

Organización pública que diseña y define las características del servicio y la relación administrativa o contractual con la persona usuaria.

1.7. Persona usuaria

Es aquella que recibe el servicio de ayuda a domicilio y a la que se aplica el plan de atención.

1.8. Plan de atención

Documento que surge como resultado de la valoración y que recoge las características del servicio a prestar a la persona usuaria. Establece los objetivos a alcanzar y las actividades a desarrollar, marcando su temporalidad.

1.9. Transferencias, traslados y movilizaciones

Las transferencias consisten en el cambio de posición de la persona usuaria (ej. transferencia de la cama a la silla).

Los trasladados son los desplazamientos de un espacio a otro del domicilio o fuera de este (ej. traslado de la habitación al baño)

Las movilizaciones se entienden como una técnica que se emplea para mantener las estructuras articulares y musculares en las mejores condiciones fisiológicas, así como para mejorar el sistema vascular y la integración neurológica. Para realizar este tipo de movilizaciones siempre es necesario el uso de ayudas externas.

2.0. Programación

Información que recibe el auxiliar de ayuda a domicilio para desarrollar su trabajo de atención directa, en ella debe de constar, al menos, el nombre de la persona usuaria, dirección, tareas a realizar, frecuencia, horario y tiempo de atención directa.

2.1. Condiciones ideales de manipulación manual

Se entiende como condiciones ideales de manipulación manual a las que incluyen una postura ideal para el manejo (carga cerca del cuerpo, espalda derecha, sin giros ni inclinaciones), una sujeción firme del objeto con una posición neutral de la muñeca, levantamientos suaves y espaciados y condiciones ambientales favorables. Guía INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

ANNEX IV

Graus de parentiu

Treballador-a/cònjuge				
<i>Grau 1r</i>	Pares i mares	Fills i filles		
<i>Grau 2n</i>	Germans i germanes	Avis i àvies	Nets i netes	
<i>Grau 3r</i>	Nebots i nebodes	Besavis	Oncles i ties	Besnets
<i>Grau 4t</i>	Rebesavis	Cosins i cosines	Rebesnets	

El grau de parentiu és el mateix si són familiars del treballador (consanguinitat) o del seu cònjuge (afinitat).

ANEXO IV

Grados de parentesco

Trabajador / cónyuge				
<i>Grado 1.º</i>	Padres	Hijos/as		
<i>Grado 2.º</i>	Hermanos/as	Abuelos/as	Nietos/as	
<i>Grado 3.º</i>	Sobrinos/as	Bisabuelos/as	Tíos/as	Biznietos/as
<i>Grado 4.º</i>	Tatarabuelos/as	Primos/as	Tataranietos/as	

El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad).

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulat, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló. [2015/7699]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulat, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora, estant integrada aquesta, de part empresarial, per representants de FEDACOVA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CC.OO., i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 193/13, de 20 de desembre, modificat pel Decret 159/2014, de 3 d'octubre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de setembre de 2015.— El subdirector General de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulat, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló

Article 1. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni serà obligatori per a totes les empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques i tramussos, així com de qualsevol altre producte que hi siga assimilable, de València i Castelló.

El conveni ha sigut subscrit per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i per les centrals sindicals CCOO Agroalimentària i UGT (FITAG).

Article 2. Àmbit personal

Comprén els empleats, treballadors i empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques i tramussos, així com de qualsevol altre producte que hi siga assimilable.

Article 3. Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni s'inicia l'1 de gener de 2014; no obstant això, els efectes econòmics s'aplicaran a partir de l'1 gener de 2015.

La duració s'estendrà fins al 31 de desembre de 2016.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio Colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón. [2015/7699]

Visto el texto del convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art.. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 193/13, de 20 de diciembre, modificado por el Decreto 159/2014, de 3 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de septiembre de 2015.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramueses, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos de Valencia y Castellón.

Ha sido suscrito por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y por las Centrales Sindicales CC.OO. Agroalimentaria y UGT (FITAG).

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende a los empleados, trabajadores y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramueses, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se entenderá que se inicia el uno de enero de 2014, no obstante los efectos los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 enero de 2015.

La duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Ambdós parts es comprometen a l'inici de la negociació del nou conveni amb un mes d'antelació, com a mínim, respecte de la finalització de la vigència d'aquest, sempre que hi haja denúncia formal per una de les parts davant de l'altra; en cas contrari, s'entendrà prorrogat tacitament per períodes anuals naturals, és a dir, iniciant-se l'1 de gener i acabant el 31 de desembre.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, sexualitat, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es preveu en aquest conveni o en la normativa general.

Article 6. Condicions més beneficioses

Es respectaran les establides a títol personal que, en còmput anual, excedisquen les del conveni.

Article 7. Absorció i compensació

Les condicions pactades podran ser absorbibles totalment per les que regien anteriorment per millores pactades o concedides unilateralment per les empreses (millores de sou o salari, primes o plusos variables, premis o per mitjà de conceptes equivalents), per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciosos administrativos, convenio sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o per qualsevol altra causa; també seran compensables per aquestes.

S'entendrà per salari conveni l'agrupació, en una sola quantitat i un sol concepte, del que anteriormente es desglossava en salari bàsic i plus conveni. Per a aquells casos en què s'aplique un altre conveni, s'entendrà per salari conveni el salari bàsic i els altres plusos que figuraven en el conveni i que no estaven vinculats amb quantitat, qualitat o lloc de treball, o de caràcter voluntari.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic, i als efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 9. Accés a l'ocupació

Sense perjuí del que estableixen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la no-discriminació.

Article 10. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació per mitjà del desenvolupament de polítiques de recursos humans que tendisquen a l'adequació de la contractació i de la transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en aquest conveni per part de les empreses davant d'unes altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal del personal treballador, així com, si és el cas, amb les seccions sindicals, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en aquest.

Article 11. Foment de la contractació indefinida

Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de duració determinada a la modalitat esmentada, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigentes en aquesta matèria.

Ambdós parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Artículo 4. Prorroga y denuncia

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, sexualidad, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas podrán ser absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldo o salario, primas o pluses variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás pluses que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Acceso al empleo

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

Artículo 10. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, afín de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Article 12. Ingressos i períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrés serà el següent:

- a) Personal titulat, 4 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic, 1 mes.
- c) Personal subaltern, 30 dies.
- d) Oficis diversos, 30 dies.

Una vegada transcorregut el període de prova sense que se n'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador o treballadora en l'empresa.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment que afecten el treballador o treballadora durant el període de prova interrompen el còmput d'aquell.

Article 13. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts que firmen aquest conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i la competitivitat en les empreses siguin adequades, de manera que això contribuïsca a prevenir una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i les perspectives d'aquesta per mitjà d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 14. Malaltia

Per a tot el personal afectat per aquest conveni, en cas d'intervenció quirúrgica i mentre dure la seua hospitalització, sempre que aquesta siga en institucions o establiments de la Seguretat Social, les empreses abonaran durant aquest període de temps la diferència salarial que hi haja entre el que perceba per incapacitat temporal amb càrrec a la Seguretat Social i el salari bàsic més l'antiguitat, si n'hi ha, establert en aquest conveni. També es complementarà la percepció salarial dels treballadors i treballadores en cas d'incapacitat temporal, fins al 100 % de la base reguladora, quan aquella derive d'un accident laboral o d'una malaltia professional, llevat que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o per mala praxi del treballador o treballadora.

Tot el personal empleat està obligat, excepte impossibilitat manifesta i justificada, al causar la baixa en la Seguretat Social per incapacitat temporal, a presentar en l'empresa el part reglamentari dins dels tres dies següents.

Article 15. Permisos

El personal tindrà dret a permisos retribuïts en els casos següents:

- Per matrimoni, 15 dies.
- Per al cas de les unions de fet, 15 dies, amb l'excepció que serà limitat a una vegada a l'any, igual que els derivats de la relació esmentada. Aquestes parelles de fet hauran d'estar inscrites en el registre oficial corresponent.
- Per defunció, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, 2 dies, i 4 dies si el desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència fins al de destinació. En el cas de defunció de familiars de primer grau, el permís serà de 3 i 5 dies, respectivament. Per naixement de fill, el permís serà de 3 dies. En aquests supòsits, els dies de permís que es computaran seran només els laborables. Es considerarà malaltia greu, als efectes de la concessió de permís, quan hi haja hospitalització o siga necessari repos domiciliari.
- Per trasllat de domicili, 1 dia.

– Per a assistir a una consulta mèdica de la Seguretat Social, bé el treballador o treballadora, o per acompanyar fills menors de catorze anys, el pare, la mare o el cónyuge del treballador o treballadora, sempre

Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- a) Personal titulado, 4 meses.
- b) Personal administrativo y técnico, 1 meses.
- c) Personal subalterno, 30 días.
- d) Oficios varios, 30 días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción a acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 14. Enfermedad

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.

Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por I.T. a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

Artículo 15. Permisos

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

- Por matrimonio, 15 días.
- Para el caso de las uniones de hecho, 15 días, con la salvedad de que será limitado a una vez al año, al igual que los derivados de dicha relación. Dichas parejas de hecho deberán estar inscritas en el registro oficial correspondiente.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 días, si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán solo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización o se precise reposo domiciliario.
- Por traslado de domicilio, 1 día.
- Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador, o para acompañar a hijos menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge del trabajador, siempre que estos sean minus-

que aquests siguin persones amb una incapacitat de més del 33 %, la qual cosa haurà d'acreditar-se per mitjà de justificació. Aquest permisos tindran una limitació de 10 dies anuals i un màxim de fins a 2 hores cada dia, i també caldrà acreditar-se documentalment l'assistència als serveis mèdics. En tot cas es respectaran els drets preexistents.

– Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser substituït per la reducció de la jornada en mitja hora diària, amb la mateixa finalitat.

També podrà substituir-se aquest permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies laborables de descans.

Aquest permís podran sol·licitar-lo indistintament el pare o la mare.

En matèria de permisos per maternitat, paternitat i lactància, caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en cada moment.

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, i es concretarà en una jornada total de 224 dies anuals, amb una distribució que serà fixada per la direcció de l'empresa d'acord amb la normativa vigent, amb un màxim de 8 hores diàries de dilluns a divendres. El calendari laboral es regirà pel que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat valenciana per a cada anualitat.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador o treballadora es trobe en el seu lloc de treball.

La jornada es computarà com a jornada realitzada en la data en què el treballador o treballadora inicie la jornada de treball.

La jornada nocturna comprendrà des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà, i tindrà un increment del 25 % sobre el valor ordinari.

Per circumstàncies d'organització de la producció o per treballs específics, es podrà fixar durant 24 dies a l'any un còmput diari superior a l'indicat més amunt de fins a 10 hores diàries, i durant altres 24 dies a l'any un còmput diari de fins a 9 hores diàries, per a la qual cosa l'empresa, en els supòsits d'aplicació d'aquesta ampliació de jornada, n'haurà de preavisar el treballador o treballadora, amb una antelació mínima de cinc dies, per escrit o per mitjà de la fixació d'un avís en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Els excessos de jornada mencionats hauran de compensar-se per períodes de descans dins del termini de dos mesos, i el treballador o treballadora haurà de triar el dia de descans sempre que no coincidisca amb períodes de campanya o de punta de producció.

En els casos de treballadors o treballadores contractats per períodes de sis mesos o inferiors, aquests hauran de triar entre compensar amb descans els excessos de jornada esmentats o percebre l'equivalent en metàl·lic, i això sempre que la jornada setmanal excedisse les 40 hores.

Les dues hores d'excés de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

S'estableix com a excepcionalitat a la jornada habitual pactada en aquest conveni, la del servei de vigilància i neteja, que s'establirà segons les necessitats; es podrà prolongar la jornada fins al dissabte per a la realització de treballs de càrrega i descàrrega, i igualment podrà treballar-se en dissabte durant la campanya de la xufa. Així mateix, quan hi haja necessitats productives o organitzatives, tecnològiques o econòmiques justificades, en el si de cada empresa es podran establir jornades especials de quart o cinqué torn o treballs en caps de setmana, de mutu acord amb la representació legal dels treballadors i treballadores, o, a falta d'això, amb els sindicats majoritaris en virtut de la seua representativitat en el sector. El procediment per a aquests supòsits serà el següent:

a) L'empresa presentarà, per escrit i de forma detallada, als representants dels treballadors i treballadores, o als sindicats més representatius del sector, segons corresponga, la proposta sobre el sistema de torns o de jornades que s'implantarà junt amb documentació o informes justificatius de les causes que ho motiven.

b) A partir del moment de la proposta, s'inicia un període de consultes en el qual ambdós parts hauran de negociar de bona fe, durant el termini de trenta dies en empreses de més de cinquanta treballadors i treballadores i de quinze dies en empreses de cinquanta o menys.

c) En el supòsit que no hi haja acord amb la representació legal dels treballadors i treballadores després de l'oportú període de consultes,

vàlidos en més del 33 %, lo que deberà acreditarse mediante justificació. Dicho permisos, tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo igualmente acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.

– Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso.

Este permiso podrá solicitarlo indistintamente el padre o la madre.

En materia de permisos por maternidad, paternidad y lactancia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, concretándose una jornada total de 224 días anuales, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. El calendario laboral se regirá por el que publique la Consellería de Treball de la Generalitat Valenciana para cada anualidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador inicie la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25 % sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisa al trabajador, con una antelación de al menos 5 días, por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por períodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador siempre que no coincida con períodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores contratados por períodos de seis meses o inferiores, deberán estos ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal excede de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa. Asimismo, cuando existan necesidades productivas u organizativas, tecnológicas o económicas justificadas, en el seno de cada Empresa se podrán establecer jornadas especiales de cuarto o quinto turno o trabajos en fines de semana, de mutuo acuerdo con la legal representación de los trabajadores o, en su defecto, con los sindicatos mayoritarios en virtud de su representatividad en el sector. El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

a) La empresa presentará, por escrito y de forma detallada, a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos más representativos del sector, según corresponda, la propuesta sobre el sistema de turnos o jornadas a implantar junto con documentación o informes justificativos de las causas que lo motivan.

b) Desde la propuesta se iniciará un periodo de consultas en el cual ambas partes deberán negociar de buena fe durante el plazo de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores y de 15 días en empresas de 50 o menos.

c) En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores tras el oportuno periodo de consultas, será

serà obligatori per a ambdós parts sotmetre les seues discrepàncies a la comissió paritària que farà de mediadora, la qual, en el termini màxim de set dies naturals des del sotmetiment a aquella, haurà de pronunciar-se bé amb acord o bé sense acord i deixarà explícita la via de l'arbitratge o la judicial.

d) Quan en el si de la comissió paritària d'aquest conveni no s'arribé a un acord, la comissió podrà invitar les parts a sotmetre les seues discrepancias a un arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral previst en a l'Acord Interprofessional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supòsit que les parts decidisquen no acudir al procediment d'arbitratge, l'empresari podrà notificar al personal treballador la seua decisió, que produirà efectes en el termini de trenta dies. Contra aquesta decisió empresarial podran reclamar en conflicte col·lectiu la representació legal del personal treballador i els treballadors i treballadores a títol individual.

Durant la campanya de Nadal, que a tots els efectes s'iniciarà l'1 de novembre i concluirà el 31 de desembre, es podrà treballar igualment els dissabtes que siga necessari, i les hores treballades, que tindran caràcter voluntari, tindran la consideració d'extraordinàries estructurals.

Article 17. Vacances

Tot el personal subjecte a aquest conveni gaudirà de trenta-un dies naturals o vint-i-tres dies laborables de vacances. El gaudi d'aquests dies es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants del personal treballador, i, si és el cas, els treballadors i treballadores mateix; el calendari s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de dos mesos i els treballadors i treballadores n'hauran de tindre coneixement també amb aquesta antelació.

Per al gaudi de les vacances es podrà dividir el període vacacional en dos trams.

En cas de partir el període vacacional, començarà el dilluns en ambdós períodes.

Els dies festius que caiguen dins del període vacacional del treballador o treballadora no es comptabilitzarán com a període vacacional; per tant, caldrà afegir un dia de vacances per cada festiu que coincidís amb el període vacacional del treballador o treballadora.

Els treballadors i treballadores afectats pel conveni gadiran de catorze festius en dies laborables del conveni.

Article 18. Pagues extraordinàries

S'abonaran dos pagues extraordinàries d'una mensualitat cada una, en els mesos de juny i desembre, sobre la base de salari conveni, més l'antiguitat consolidada si és el cas. Les pagues hauran de ser abonades el 30 de juny i el 20 de desembre.

Durant el mes de març de cada exercici s'abonarà una tercera paga extraordinària, denominada de beneficis, sobre la base del salari, més antiguitat consolidada si és el cas, que haurà de ser pagada el 30 de març.

Les empreses podran prorratejar l'import de les pagues extraordinàries o d'alguna d'aquestes al llarg dels dotze mesos de l'any.

Article 19. Roba de treball

Tot el personal afectat per aquest conveni, en el moment d'ingressar en l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequat per al seu treball, renovable cada any. S'estableix com a data d'entrega per al moment en què correspon renovar cada equip, el mes natural en què s'haja realitzat l'entrega corresponent.

La roba de treball que les empreses lliuren als treballadors serà dús obligatori durant la jornada de treball, i estarà prohibit usar-les fora d'aquesta.

Els treballadors i treballadores de les distintes empreses acollides a aquest conveni estan obligats a tindre cura de la roba de treball que els siga lliurada, de la qual respondran en cas de deteriorament per mal ús.

Així mateix, els treballadors i treballadores contractats eventualment hauran de tornar l'uniforme quan finalitzen el contracte.

Article 20. Carnet de manipulació d'aliments

1. El personal subjecte a aquest conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulació d'aliments, per a la qual cosa

obligatorio para ambas partes someter sus discrepancias a la comisión paritaria que hará de mediadora, la cual en el plazo máximo de 7 días naturales, desde el sometimiento a la misma, deberá pronunciarse bien con acuerdo o bien sin acuerdo dejando explícita la vía del arbitraje o la judicial.

d) Cuando en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio no se alcanzara un acuerdo, la Comisión podrá invitar a las partes a someter sus discrepancias a un arbitraje en el seno del Tribunal de Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Valenciana.

e) En el supuesto que las partes decidan no acudir al procedimiento de arbitraje, el Empresario podrá notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en el plazo de 30 días. Contra dicha decisión empresarial podrán reclamar en conflicto colectivo la legal representación de los trabajadores y los trabajadores a título individual.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

Artículo 17. Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su caso, los trabajadores, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos.

En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concurre con el período vacacional del trabajador.

Los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

Artículo 18. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 19. Ropa de trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que daba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso.

Asimismo, los trabajadores contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

Artículo 20. Carnet de manipulador de alimentos.

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la

l'empresa li donarà les oportunes instruccions i les facilitats necessàries per obtindre'l. La formació serà a càrrec de l'empresa.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos labors i obligacions que corresponguen als treballadors i treballadores, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador o treballadora es negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments, es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que realitza aquella.

4. Així mateix, els treballadors compliran allò que s'ha exigit per la reglamentació tècnico-sanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell arreplegat, no podran fumar ni mastegar xiclet i respectaran la resta d'obligacions i prohibicions establides.

Article 21. Salaris

S'aprova la taula salarial annexa a aquest conveni, que fixa els salaris de cada categoria per a l'any 2015.

Es pacta un increment per a l'any 2016 del 0,6 %, que s'aplicarà sobre les taules vigents el 31 de desembre de 2015.

Els retards resultants dels increments salariais pactats hauran de ser satisfechs per les empreses en el termini de tres mesos des de la publicació en el butlletí oficial de la província de l'acta i adequació de les taules salariales a la revisió esmentada.

Article 22. Antiguitat

S'estableix la desaparició gradual del concepte d'antiguitat, davant de la situació discriminatòria que suposa per als treballadors i treballadores del sector; per això, l'antiguitat que fins a la data tinguen consolidada els treballadors i treballadores se situarà en el full de salaris en una nova casella denominada «antiguitat consolidada», sense que aquesta antiguitat patís nous increments pel transcurs del temps, si bé es veurà incrementada anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els conceptes econòmics del conveni.

No obstant això, i de forma transitòria, els treballadors i treballadores tindran dret a percebre el tram següent quan aquest vença, i s'aplicarà posteriorment allò que s'ha especificat en el cos d'aquest article, sense que tinguen dret a l'adquisició de nous trams.

L'antiguitat consolidada no podrà ser objecte de compensació amb augmentos salariais establerts en aquest conveni ni d'absorció per aquests.

Article 23. Hores extraordinàries

De conformitat amb la legislació vigent, dins de la concepció d'hores extraordinàries, i segons la legislació vigent, es distingiran les estructurals necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, sempre que no puguen ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment.

Per als fins exposats, es misen com a hores extraordinàries estructurals en aquesta branca de la producció les següents: càrrega i descàrrega en hores punta de finalització de jornada, processos d'assecament, ruptures que impedisquen o extorsionen el desenvolupament normal del procés de fabricació i, en general, qualsevol situació imprevista sorgida pròxima a la finalització de la jornada ordinària que represente dany econòmic, material o risc per a instal·lacions, matèries primeres o producte acabat, sempre que no siguin habituals.

Les hores extraordinàries que es realitzen pels treballadors i treballadores del sector podran ser compensades per jornades de descans dins dels dos mesos següents a ser realitzades, o hauran de ser abonades amb la nòmina del mes següent a què es realitzen.

L'import de les hores extraordinàries que realitzen els treballadors i treballadores del sector serà abonat amb un increment del 50 % sobre el corresponent a les hores ordinàries, o compensat en el mateix percentatge a elecció del treballador o treballadora.

empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. La formación será a cargo de la empresa.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos labores y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

Artículo 21. Salarios

Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio, que fija los salarios de cada categoría para el año 2015.

Se pacta un incremento para el año 2016 un incremento del 0,6 %, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Los atrasos resultantes de los incrementos salariales pactados, deberán ser satisfechos por las empresas en el plazo de tres meses, desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del acta y adecuación de las tablas salariales a dicha revisión.

Artículo 22. Antigüedad

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieron consolidada los trabajadores se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, si bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

No obstante lo expuesto, y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho a percibir el tramo siguiente cuando este venza, siendo de aplicación posteriormente lo especificado en el cuerpo de este artículo, sin que tengan derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias

De conformidad con la legislación vigente.

Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de la producción las siguientes: Carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general, cualquier situación imprevista surgida próxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores del sector será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador.

Article 24. Mediació i arbitratge

Les parts, sempre partint de l'ús voluntari d'aquests procediments, consideren la mediació i l'arbitratge com a possibles alternatives per a qualsevol conflicte. Aquesta mediació o arbitratge seran dutx a terme a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediació suposa la solució del conflicte per mitjà de la proposta o la recomanació a les parts, i l'arbitratge tendeix a resoldre el conflicte individual o col·lectiu per la decisió del Tribunal Arbitral Laboral i el laude del qual s'imposa pel compromís adquirit.

Article 25. Comissió paritaria

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni, una comissió paritaria amb les funcions que s'indica a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que li siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació dels pactes i les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni; hi podran assistir assessors i assesores amb veu però sense vot, en la quantitat que les parts consideren necessari.

Una vegada remesa una consulta a la comissió paritaria, aquesta haurà de reunir-se en el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la consulta i resoldre sobre aquesta en el termini d'altres quinze dies com a màxim des de la primera reunió.

Les decisions de la comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents, almenys, el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors i treballadores que formen part de la comissió, aquestes seran oïdes pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions correspondents.

La comissió paritaria haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's o que estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia del salari bàsic i complementos salarials variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Homes.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en aquest àmbit expresse la voluntat d'iniciar els tràmits per a estableir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà només a l'efecte de ser coneiguda per la comissió paritaria del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors i treballadores) hauran d'acordar la seu conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit l'acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit l'acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritaria.

En cas de discrepàncies, la comissió paritaria les sotmetrà a l'arbitratge o als mecanismes arreplegats en el V Acord de Soluciò Extra-judicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), o posteriors. Si no s'arribara a un acord o no es dictara un laude arbitral, es considerarà la discrepància com a no resolta, als efectes legals oportuns.

Artículo 24. Mediación y Arbitraje.

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Artículo 25. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Remitida una consulta a la Comisión Paritaria, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la consulta, debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros quince días como máximo desde la primera reunión.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, exprese su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la Comisión Paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extra-judicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comissió paritaria fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb el telèfon 963 515 100 i l'adreça de correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 26. Clasificació professional

1. Grups professionals

Queden establits els grups professionals següents, en funció de les aptituds, titulacions i contingut general de les prestacions. Les distintes categories professionals quedarán incloses en cada un d'aquests segons la titulació i funcions.

La retribució serà fixada en la seua categoria. La categoria estarà determinada per la prevalença en la funció.

A) Grup professional de tècnics titulats.

És aquell que està en possessió d'un títol de grau superior o mitjà i pot dur a terme qualsevol de les funcions que la seua titulació l'habilita, per compte i sota dependència de l'empresa.

Hi queden incloses les categories d'enginyeria superiors o llicenciatura, pèrits, ATS, graduats socials i oficials tècnics de primera i de segona.

B) Grup professional de personal d'activitats auxiliars

Aquell personal encarregat de la realització de tasques auxiliars i accessòries, que s'executa sota directrius concretes dins dels distints àmbits de l'empresa i que té com a finalitat tota la preparació, el suministrament, la logística, la neteja i la resta de funcions tendents a la perfecta execució de les activitats que els siguen encomanades.

Hi queden incloses les categories de conductor, vigilant, auxiliar de primera, auxiliar de segona i auxiliar de tercera.

C) Grup professional de personal d'activitats productives

És aquell que participa d'una forma o una altra en les distintes activitats que conformen la producció en l'empresa, i que no es troben incloses dins del grup d'activitats auxiliars.

Hi queden incloses les categories de encarregat, cap de secció, oficial de primera, oficial de segona, oficial de tercera, peó especialista i aprenents.

D) Grup professional de personal mercantil

És aquell que té com a finalitat la preparació, el muntatge, la neteja i la resta de funcions que comporten la realització de la venda, a més d'aquesta.

Hi queden incloses les categories de cap d'àrea, cap de sucursal, cap de secció, venedor de primera, venedor de segona i venedor de tercera.

E) Grup professional de personal administratiu

És aquell que realitza preferentment funcions de tipus administratiu i de gestió, tendents a facilitar l'administració de l'empresa.

El personal comprès en aquest grup podrà dur a terme funcions de tipus auxiliar d'aquestes tasques, sempre respectant el que s'estableix legalment.

Hi queden incloses les categories de cap de departament, cap de secció, analista programador, oficial de primera, oficial de segona, auxiliar administratiu, i aspirant de més de díhuit anys.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingeixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional.

1. Flexibilitat ordinària

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, les quals hauran de fixar fórmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre altres limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional a l'efecte de mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

2. Flexibilitat extraordinària temporal

– Es preveu la mobilitat funcional temporal per a la realització de funcions diferents de les pertanyents al grup professional, sempre que hi haja en l'empresa raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, al com s'entenen en l'últim paràgraf de l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors, i durant el temps necessari per atendre-les, sense que puga superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En aquests casos, l'empresari haurà d'informar d'aquesta situació amb la màxima celeritat a la representació dels treballadors.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9º, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 26. Clasificación profesional

1. Grupos profesionales:

Quedan establecidos los siguientes grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

A) Grupo profesional de técnicos titulados.

Es aquel que estando en posesión de un título de grado superior o medio puede llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa.

Quedan incluidas las categorías de ingenieros superiores o licenciados, peritos, A.T.S., graduados sociales y oficiales técnicos de primera y de segunda.

B) Grupo profesional de personal de actividades auxiliares.

Aquel personal, encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, que se ejecuta bajo directrices concretas dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tiene como finalidad toda la preparación, suministro, logística, limpieza y demás funciones tendentes a la perfecta ejecución de las actividades que les sean encomendadas.

Quedan incluidas las categorías de: Conductor, vigilante, auxiliar 1.º, auxiliar 2.º y auxiliar 3.º.

C) Grupo profesional de personal de actividades productivas.

Es aquel que participa de una forma u otra en las distintas actividades que conforman la producción en la empresa, y que no se hallen incluidas dentro del grupo de actividades auxiliares.

Quedan incluidas las categorías de: Encargado, jefe de sección, oficial 1.ª, oficial 2.ª, oficial 3.ª, peón especialista, aprendices.

D) Grupo profesional de personal mercantil.

Es aquél que tiene como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de esta.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de área, jefe de sucursal, jefe de sección, vendedor de 1.ª, vendedor de 2.ª, vendedor de 3.ª.

E) Grupo profesional de personal administrativo.

Es aquél que realiza preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión, tendentes a facilitar la administración de la empresa.

El personal comprendido en este grupo, podrá llevar a cabo funciones de tipo auxiliar de estas funciones, siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de departamento, jefe de sección, analista programador, oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, auxiliar administrativo, y aspirante de más de 18 años.

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

1. Flexibilidad ordinaria.

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Flexibilidad extraordinaria temporal.

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària i, si és el cas, als serveis de mediació i arbitraje.

– Aquesta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions llevat que siguin inferiors, i en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en aquests supòsits. Així mateix, operaran les clàusules d'ascens i les retributives, si pertoca, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'accord entre les parts o, a falta d'això, per les regles de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

– En tots els supòsits de mobilitat funcional es garantirà la informació, idoneitat i formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenvolupament professional.

Article 27. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuales per circumstàncies de la producció, a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, per una duració inferior a dotze mesos, dins d'un període de dihuit.

Si es concerta per un termini inferior, les parts podran acordar-ne la pròrroga fins als dotze mesos.

Les parts, finalitzats els sis mesos, podran prorrogar el contracte fins a un màxim sis mesos més, sense que en cap cas la duració màxima d'aquest contracte puga excedir els dotze mesos dins d'un període de dihuit. El període de dihuit mesos començarà a computar-se en el moment de la primera contractació, i s'hauran de computar-se els dotze mesos de servei dins dels dihuit següents a la data d'inici del càlcul.

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors amb anterioritat a la firma d'aquest conveni, quan complisquen el termini màxim de sis mesos, podran prorrogar-se per mutu acord dins dels límits determinats en els paràgrafs precedents d'aquest article. Transitoriament, aquells treballadors i treballadores que hagen sigut contractats enguany, encara que hagen conclòs els sis mesos de contractació, podran ser contractats per un període de fins a dotze mesos dins dels dihuit mesos següents des de la data del contracte inicial.

Les empreses que s'acullen a aquesta modalitat contractual hauran d'indemnitzar els treballadors i treballadores contractats en l'import de dotze dies de salari per any de servei, i es prorratejaran els períodes inferiors de forma proporcional.

Article 28. Modificació substancial de condicions de treball i inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. Les empreses, quan hi haja provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podran acordar modificacions substancials de les condicions de treball establides en aquest conveni col·lectiu, de manera que això contribuïsca a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seua situació i les seues perspectives per mitjà d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. També les empreses podran no aplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques es puguen veure afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació i afecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquelles.

3. Per a l'efectivitat de les mesures anteriors haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors i treballadores, un període de consultes amb estos mateixos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors i treballadores afectats.

4. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes corresponderà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comité d'empresa o entre els delegats de personal.

5. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord, el qual requerirà la con-

– En caso desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 27. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración inferior a 12 meses, dentro de un período de 18.

Si se concierta por un plazo inferior las partes podrán acordar su prórroga hasta los 12 meses.

Las partes podrán, finalizados los 6 meses, prorrogar el contrato hasta un máximo 6 meses más, sin que en ningún caso la duración máxima de este contrato pueda exceder de 12 meses dentro de un período de 18. El período de 18 meses empezará a computarse en el momento de la primera contratación, debiendo computarse los 12 meses de servicio dentro de los 18 siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de 6 meses, podrán prorrogarse por mutuo acuerdo dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo. Transitoriamente, aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un período de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

Las empresas que se acojan a dicha modalidad contractual, deberán indemnizar a los trabajadores contratados en el importe de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores de forma proporcional.

Artículo 28. Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

1. Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio Colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo

formitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representen la majoria d'aquells.

6. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pels procediments de mediació o d'arbitratge establitzat en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), que haurà de realitzar-se en un termini màxim de quinze dies.

7. En les empreses en què no hi haja representació legal del personal treballador, es nomenarà una comissió d'un màxim de tres membres, entre els treballadors de l'empresa, o dels sindicats més representatius del sector, degudament legitimats per a negociar.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seu representació a les organitzacions empresarials en què estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

8. En cas d'acord, aquest haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a haver-lo aconseguit, amb indicació expressa de la retribució que han de percebre els treballadors i treballadores de l'empresa i, si és el cas, una programació de la convergència progressiva cap a la recuperació de les condicions salarials estableties amb caràcter general, i estableint, en tot cas, el termini màxim d'inaplicació salarial.

9. La comissió paritària acusarà recepció de l'accord i, a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'accord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials suposen o no l'incompliment de les obligacions estableties en aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepancia li siga plantejada.

2. Una vegada sotmesa la discrepancia a la comissió paritària, les parts seran oïdes, successivament i tantes vegades com siga necessari, i seran instades a arribar a un acord. Quan estiga conclòs el procés de mediació, es redactarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació respectant-se en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar que la discrepancia li haja sigut plantejada.

3. La comissió paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. Si la comissió paritària interpreta que en l'empresa en qüestió es donen les circumstàncies previstes per a la desvinculació salarial, ho comunicarà als representants dels treballadors i treballadores i a la direcció de l'empresa, per tal que s'aplique aquesta clàusula. Transcorregut el període de desvinculació, els salariis aplicables seran els vigents en el conveni col·lectiu.

Els representants legals dels treballadors i treballadores i els membres de la comissió paritària estan obligats a tractar i a mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, per la qual cosa hauran d'observar, respecte d'això, el sigil professional.

5. Els terminis acordats en aquest article podran prorrogar-se per mitjà d'un acord de les parts.

6. En tot cas, ha d'entendre's que el que estableixen els paràgrafs precedents només afectarà l'increment salarial pactat i que les empreses afectades estan obligades pel contingut del text del conveni. Qualsevol dubte que puga sorgir en la instrumentació d'aquesta clàusula de desvinculació, serà tractada i resolta per la comissió paritària. Durant la tramitació de l'expedient queda suspès l'increment salarial, fins a produir-se l'informe definitiu. Si l'informe és en el sentit d'aplicar l'in-

requerirà la conformitat de la majoria de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, se nombrará a una comisión de, máximo 3 miembros, de los trabajadores de la empresa, o de los sindicatos más representativos del Sector debidamente legitimados para negociar.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas con carácter general, y estableciendo, en cualquier caso, el plazo máximo de inaplicación salarial.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas para el descuelgue salarial, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se aplique esta cláusula. Transcurrido el periodo de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ello sigilo profesional.

5. Los plazos acordados en el presente artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

6. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio. Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma. Durante la tramitación del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo.

rement salarial, l'empresa estarà obligada a actualitzar els retards en un termini màxim de trenta dies des de la finalització del procediment de l'expedient, sense perjudicar que puga entaular les accions que considere oportunes davant dels organismes competents.

Article 29. Règim disciplinari

1. Faltes

Es consideren faltes les accions i omissions que suposen crevant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor, i en especial per aquest conveni.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat, en lleus, greus i molt greus.

2. Classificació de faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

– Una o dos faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de cinc a trenta minuts. En tot cas, serà falta lleu l'excés de deu minuts en la suma de temps de retards en el període de trenta dies.

– L'abandó del lloc de treball sense causa justificada encara, que siga per un temps breu.

– La falta de notificació, en el període d'un dia hàbil d'inassistència al treball, la baixa corresponent d'incapacitat transitòria o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

– La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys i companyes de treball o la qualitat del procés productiu.

– Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscavament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre a l'hora d'utilitzar-lo que provoque retard o que disminuísca l'eficàcia en el treball.

– No informar l'empresa el canvi de domicili, dins dels set dies posteriors a aquest fet, de manera que s'impedisca la comunicació d'aquesta amb el treballador o treballadora.

– Les discussions escandaloses o els altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa, que puguen perjudicar lleument la imatge d'aquesta.

– La falta d'assistència al treball un dia en el període de sis mesos, sense causa justificada.

– L'atenció amb la diligència deguda a qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, etc.).

3. Classificació de faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

– Més de tres faltes de puntualitat superiors a cinc minuts realitzades dins del mateix mes. En tot cas, serà falta greu l'excés de vint minuts en la suma del temps de retards en un període de trenta dies.

– La inassistència al treball per dos dies en el període de sis mesos, sense la justificació deguda.

– La falta de comunicació dels canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social, en el termini de 10 dies des que s'hagen produït els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

– La simulació de malaltia o d'accident.

– La falta de lliurament del corresponent part de baixa o de confirmació per incapacitat de qualsevol tipus, o de maternitat en els quatre dies següents a produir-se aquesta, llevat que es justifique una causa de força major.

– La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

– La simulació de la presència d'un altre treballador o treballadora fitxant, firmant, parlant en nom seu, o per qualsevol altre mitjà.

– La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menoscabaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

– La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada, o l'ús de mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

tivo. Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablarse las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 29. Régimen disciplinario

1. Faltas.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

– Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

– No notificar en el período de un día hábil de inasistencia al trabajo la baja correspondiente de incapacidad transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

– Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuye eficacia en el trabajo.

– No informar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los 7 días posteriores a su realización, impidiendo la comunicación de esta con el trabajador.

– Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

– Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada.

– No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

– Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.

– La inassistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin que exista debida justificación.

– No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

– La simulación de enfermedad o accidente.

No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 4 días siguientes a producirse la misma, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.

– La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

– Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

– La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

– La reincidència en falta lleu, encara que aquesta siga de distinta naturalesa, dins del període de dos mesos, sempre que haja mediad una comunicació escrita.

– La resistència o l'ocultació a la inspecció personal de paquets o objectes amb què s'accedisca a llocs de treball o se n'isca, quan aquests es realitze per a protecció del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors i treballadores.

– La falta de fitxatge o de marcatge en apartats de control a l'entrada o sortida del treball.

– El descuit o la negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa, quan aquests produïsquen un dany de caràcter greu.

– La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotòpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies, si no repercuten negativament en el treball.

– L'ocultació de fets o de faltes que el treballador o treballadora haja presenciad, sempre que ocasionen perjuïs greus per a l'empresa, així com no advertir de forma immediata els caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

– L'ocultació maliciosa d'errors o d'equívocacions que originen perjuï a l'expresa.

– L'abandó del servei, sense causa fundada, encara que siga per un temps breu, quan ocasiona perjuï d'alguna consideració per a l'empresa o provoquen algun perill d'accident de treball a altres treballadors i treballadores. Si el perjuï o el perill d'accident és greu, podran qualificar-se aquests fets com a falta molt greu.

– Les discussions o els altercats verbals durant la realització del treball, quan ocasionen un escàndol notori.

– La falta d'utilització dels equips de protecció individual.

4. Clasificació de faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

– Cinc o més faltes de puntualitat en el treball de més de cinc minuts durant un període de trenta dies naturals, o l'exès d'una hora en la suma del temps de treball perdut per impuntualitat en el període esmentat.

– La inassistència al treball per tres dies en el període de noranta dies naturals, o de quatre dies en un període de cinc mesos, sempre que no estiguin degudament justificades.

– El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions recommandades, i l'acceptació de favors o de recompenses de qualsevol tipus en perjuï dels interessos de l'empresa.

– El robatori, el furt o la malversació de béns o d'interessos de l'empresa, dels companys i companyes de treball, i també de tercers, quan aquests es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

– La desaparició, la inutilització o els desperfectes, causats de forma conscient, en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, edificis, efectes o documents de l'empresa.

– La realització de negociacions de comerç o d'indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense autorització expressa de l'empresa.

– La violació del secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o dels treballadors i treballadores, així com no guardar el secret professional sobre dades de reserva obligada.

– L'agressió física o verbal als superiors o companys i companyes, i l'abús d'autoritat dels caps, i l'ocultació i la falta de comunicació d'això als responsables de l'empresa.

– La provocació d'injustificades i contínues baralles i litispendències amb els companys o superiors.

– Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene, i això d'acord amb el que disposa el Reial Decret Llei 192/1988.

– La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat en el treball.

– La falta de lliurament del corresponent part de baixa o de confirmació per incapacitat de qualsevol tipus, o de maternitat passats set dies de produir-se aquesta, excepte justificació per causes de força major.

– L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual de les companys i companyes de treball.

– La reiteració en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa abans de passats dos mesos de cometre's la pri-

– La reincidència en falta lleu, aunque esta sea de distinta naturalesa dentro del período de dos meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

– Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se acceda o salga de lugares de trabajo, cuando esta se realice para protección del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

– No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

– El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan un daño de carácter grave.

– La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, si no repercute negativamente en el trabajo.

– La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasionen perjuicios graves para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

– La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la expresa.

– El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasiona perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoque algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

– Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

– La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

– 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

– La inasistencia al trabajo por 3 días en el período de 90 días naturales, o de 4 en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones recomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicio de los intereses de la empresa.

– El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

– Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la empresa.

– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o los trabajadores, así como no guardar el secreto profesional sobre datos de reserva obligada.

– Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

– Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con sus compañeros o superiores.

– Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad a higiene, y ello conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 192/1988.

– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

– El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.

– El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo.

– La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la pri-

mera, i sempre que aquesta haja sigut comunicada per escrit amb una anterioritat mínima de cinc dies.

– La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjúi igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique un crebant greu a la disciplina o un perjúi igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique risc greu d'accident per al treballador o treballadora o als seus companys i companyes, o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

– L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat.

– La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

– L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per un temps breu, quan el lloc siga d'especial importància per al bon exercici de l'activitat de l'empresa i, per tant, siga d'especial responsabilitat, i pose en perill l'eficàcia en la producció.

Sancions

Les sancions que correspon imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta –lleu, greu o molt greu–, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent la gravetat, transcendència i intencionalitat que tinguen.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies.

2. Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a cinc anys per a l'ascens de categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacacions següents.

* Aquestes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de quinze a trenta dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a huit anys per al pas a una categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacacions en els pròxims dos períodes de vacacions que corresponga gaudir al treballador o treballadora.

d) Acomiadament.

* Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'aquest apartat podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà, per a les faltes lleus, als deu dies; per a les faltes greus, als vint dies, i per a les faltes molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement dels fets que tenen com a conseqüència la falta, i, en tot cas, als sis mesos d'haver sigut comesa.

Article 30. Calendari laboral

Les empreses i els representants dels treballadors i treballadores es reuniran anualment a fi d'elaborar el calendari laboral; no obstant això, si arriba l'últim dia de febrer de cada any i no s'ha aconseguit un acord, les empreses presentaran el calendari que regirà per a l'any esmentat.

Article 31. Jubilació parcial

Perquè el treballador o treballadora puga accedir a la jubilació parcial, atesa la modificació legislativa haguda en la matèria, s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment, de mutu acord entre empresa i treballador o treballadora.

Article 32. Igualtat entre sexes

Aquest conveni vol fer patent el total respecte per la Llei 3/2007, de 22 de març, de 2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, perquè entén, tal com arreplega en l'article 1, que les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de

mera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

– La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

– La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad.

– La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

– El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso de categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

* Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido.

* Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Calendario laboral

Las empresas y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo las empresas presentarán el calendario que regirá para dicho año.

Artículo 31. Jubilación parcial

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 32. Igualdad entre sexos

El presente convenio quiere hacer patente su mas absoluto respeto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al entender como recoge el art. 1 de la mencionada ley, que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

la dona, siga quina siga la seu circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a aconseguir, en desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del seu treball.

b) Que la dona treballadora tinga la mateixa equiparació que l'home en tots els aspectes salariais, de manera que per al mateix treball, la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d) Que en els sistemes de classificació professional no es fa distinció entre funcions masculines i femenines.

S'estableix l'obligatorietat de les empreses de més de 250 treballadors i treballadores, de negociar plans d'igualtat; així mateix, en les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores, s'estableix l'obligació d'adoptar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en l'àmbit laboral.

Article 33. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament menoscabament o atemptat contra la dignitat del treballador o treballadora, al qual s'intenta sometre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc, i afecta negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en què una persona o un grup de personnes exerceixen una violència o una fustigació psicològica extrema de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetlarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan en tinga coneixement, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les normes de comportament següents per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personals de cap treballador o treballadora.

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap empleat o empleada, ja siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o la comunicació que haja de rebre qualsevol empleat o empleada per a la realització del seu treball; no serà mantingut en situació d'ambigüïtat de rol; serà informa sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, i no es farà un ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenàçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitamente (no adreçant-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat, per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o per mitjà de la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment serà perseguida i sancionada en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualsevol instàncies, administratives o judiciales, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors i treballadores, davant d'una persona que represente la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la

hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Comisión Paritaria del presente convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad, asimismo, en las empresas de menos de 250 trabajadores, se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, en el ámbito laboral.

Artículo 33. Acoso laboral, Moral o Sexual.

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc...)

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la con-

continuitat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caire haurà de ser comunicada immediatament al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada o els representants legals dels treballadors i treballadores. En els esbrinaments que calga efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinentes per tal d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, totes les persones actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i per les persones que representen legalment els treballadors i treballadores de forma paritària, el nombre de la qual serà determinat en el si del centre de treball. A la comissió s'hi afegirà la persona que l'affectada haja triat per a representar-la, qui actuarà com a mer representant, sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, aïllarà i protegirà de forma cautelar la persona denunciant de la persona o persones denunciades.

8. Si no hi ha representació legal dels treballadors i treballadores, la persona denunciant podrà informar la comissió paritària del conveni sobre els fets. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Una vegada finalitzada la investigació, la comissió, en cada un dels casos, emetrà un informe que es lliurará a la persona denunciant i a la denunciada, perquè, si així ho creuen convenient, puguen seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en aquelles empreses en què hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, se seguirà, en primer lloc, allò que disposa el protocol esmentat, si es va acordar amb la representació social dels treballadors i treballadores, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'estableix en aquest conveni.

Article 34. Drets sindicals

Els membres dels comitès d'empresa o els delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura, podran cedir totes les seues hores sindicals, o una part, per a ser acumulades semestralment en favor d'un dels seus companys o companyes. S'haurà de comunicar amb antelació el nombre d'hores que se cedirà cedir semestralment i a qui se'n fa la cessió.

Article 35. Menors de díhuit anys

Els treballadors i treballadores menors de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns. La duració del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies interromputs.

Article 36. Comissió Sectorial de Salut Laboral

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Amb aquest fi acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, i a tractar, entre d'altres, les línies d'actuació següents:

a) Integració de la prevenció.

b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.

c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la Comissió velarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador o treballadora, llevat que siga obligatòria per ser indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan l'estat de salut del treballador o treballadora puga suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la periodicitat,

tinuidad del acoso denunciado, para lo que se articularen las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio los hechos. La Comisión Paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la Ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

Artículo 34. Derechos sindicales.

Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de sus horas sindicales para ser acumuladas semestralmente en favor de uno de sus compañeros. Se deberá comunicar con antelación el número de horas a ceder semestralmente y en quién.

Artículo 35. Menores de dieciocho años de edad

Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días interrumpidos.

Artículo 36. Comisión sectorial de salud laboral.

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

a) Integración de la prevención.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición

caldrà ajustar-se al que determine el servei de prevenció que realitze la vigilància de la salut.

d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma d'aquest conveni, i tindrà caràcter paritari.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Els treballadors i treballadores del sector que s'hi integren contractats per mitjà de contractes formatius, tindran com a salari del primer any de contractació el 85 % i el segon any el 90 % del salari de l'oficial de tercera, sempre que legalment no es dispose una altra cosa superior.

Segona

Les parts acorden la creació d'una comissió tècnica de treball per a l'adequació i redefinició de les categories professionals, i, si és el cas, grups professionals o nivells, la qual elaborarà una proposta per a elevar-la a la comissió paritària i que aquesta l'aprove abans del 30 de maig de 2015.

Tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector.

1. Les parts que firmen aquest conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establecides en tots els convenis d'empresa o convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, puguen subscriure's en l'àmbit de la província de València, amb vista que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior a aquest conveni quan establegisca diferents condicions sobre:

a) La quantia del salari bàsic i dels complementos salariais, inclosos els vinculats a la situació i als resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacacions.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors i treballadores.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Quarta

Les parts acorden l'ampliació del termini perquè opere la ultraactivitat d'aquest conveni per un període de sis mesos, addicional al termini legal.

legal. En cuanto a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Los trabajadores del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85 % y el segundo año el 90 % del salario del oficial de tercera, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

Segunda

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales, y en su caso grupos profesionales, o niveles que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 30 de mayo de 2015.

Tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector.

1. Las partes firmantes del presente convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Cuarta

Las partes acuerdan la ampliación del plazo para que opere la ultraactividad del presente convenio por un periodo de seis meses, adicional al plazo legal.

TAULES SALARIALS 2015

CATEGORIES	SALARI CONVENI 2015
TITULATS I TÈCNICS	
Enginyer sup.	1.528,68
Pèrit	1.281,98
ATS	1.281,98
Graduat social	1.281,98
Oficial tècnic 1a	1.007,03
Oficial tècnic 2a	884,46
ADMINISTRACIÓ	
Cap departament	1.480,71
Cap secció	1.431,45
Analista programació	1.218,18
Oficial 1a	1.111,36
Oficial 2a	1.081,03
Aux. administratiu	958,77
Asp. administratiu	884,46
ÀREA COMERCIAL	
Cap àrea	1.786,83
Cap sucursal	1.530,22
Cap secció	1.218,18
Venedor 1a	1.007,03
Venedor 2a	947,39
Venedor 3a	887,83
PRODUCCIÓ	
Encarregat	1.431,45
Cap secció	1.333,17
Oficial 1a (dia)	36,59
Oficial 2a (dia)	35,61
Oficial 3a (dia)	31,56
Peó especialista	27,62
OFICIS AUXILIARS	
Vigilant	37,34
Conductor-repartidor	36,59
Auxiliar 1a	31,59
Auxiliar 2a	29,46
Auxiliar 3a	27,72

TABLAS SALARIALES 2015

CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO 2015
TITULADOS Y TÉCNICOS	
Ingeniero sup.	1.528,68
Perito	1.281,98
A.T.S.	1.281,98
Graduado Social	1.281,98
Oficial técnico 1ª	1.007,03
Oficial técnico 2ª	884,46
ADMINISTRACIÓN	
Jefe Departamento	1.480,71
Jefe Sección	1.431,45
Analista Programación	1.218,18
Oficial 1ª	1.111,36
Oficial 2ª	1.081,03
Aux.administrativo	958,77
Asp.administrativo	884,46
ÁREA COMERCIAL	
Jefe Área	1.786,83
Jefe Sucursal	1.530,22
Jefe Sección	1.218,18
Vendedor 1ª	1.007,03
Vendedor 2ª	947,39
Vendedor 3ª	887,83
PRODUCCIÓN	
Encargado	1.431,45
Jefe Sección	1.333,17
Oficial 1ª (día)	36,59
Oficial 2ª (día)	35,61
Oficial 3ª (día)	31,56
Peón Especialista	27,62
OFICIOS AUXILIARES	
Vigilante	37,34
Conductor-repartidor	36,59
Auxiliar 1ª	31,59
Auxiliar 2ª	29,46
Auxiliar 3ª	27,72

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana (Codi 800 001 85011992). [2015/7959]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, integrada de la part empresarial per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana i de la part dels treballadors per representants dels sindicats Federació d'Indústria de CCOO i FIA-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 193/13, de 20 de desembre, modificat pel Decret 159/2014, de 3 d'octubre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de setembre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU D'ESTACIONS DE SERVEI DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2014-2016

CAPÍTOL I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Parts atorgants del conveni

Són parts atorgants del present conveni, per la representació empresarial, la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei i, per la representació de les organitzacions sindicals, la Federació de CCOO Indústria del País Valencià i la Federació d'Indústries Afins d'UGT.

Ambdós parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per a negociar el present conveni, al qual les parts reconeixen expressament el caràcter de conveni estatutari i eficàcia general.

Article 2. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre les empreses dedicades a l'activitat d'explotació de les instal·lacions per a suministraments de carburants i combustibles líquids a vehicles i els seus treballadors.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, els aparells assortidors de gasolina que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles, així com totes aquelles activitats necessàries o complementàries per a l'explotació del punt de venda, com ara servei de greixatge, llavat, botigues amb bar o

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (Cód.: 800 001 85011992). [2015/7959]

Visto el texto del convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Federación de Industria de CC.OO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art.. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 193/13, de 20 de diciembre, modificado por el Decreto 159/2014, de 3 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de septiembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2014 al 2016

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes otorgantes del convenio

Son partes otorgantes del presente convenio, por la representación Empresarial la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y por la representación de las Organizaciones Sindicales la Federación de CCOO Industria del País Valencià y la Federación de Industrias Afines de UGT

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos y los trabajadores de las mismas

1. Se consideran empresas incluidas:

Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expiden al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como servicio de engrase; lavado, tiendas con

sense, cafeteria, botigues de conveniència, independentment del volum de negoci i dels articles expeditos, incloent-hi tant el peribles com els no peribles, etc. La descripció efectuada ho és a títol il·lustratiu i no limitador.

2. Es consideren com a treballadors inclosos els que amb aquest caràcter presten els seus serveis en les empreses indicades anteriorment. Qualsevol dubte sobre noves activitats serà sotmés al dictamen de la comissió paritària.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, és a dir, a les províncies de Castelló, València i Alacant.

Article 4. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en tots els àmbits funcional i territorial anteriors.

Aquest conveni no serà aplicable a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement a l'exercici del càrrec de conseller en les empreses que tenen la forma jurídica de societat i a les que exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que es regiran per les seues normes específiques i per les que en el futur puguen ser-los d'aplicació.

Article 5. Àmbit temporal. Entrada en vigor, duració, pròrroga i denúncia

1. Àmbit temporal. El present conveni tindrà una duració de tres anys, i estarà vigent, per tant, fins al 31 de desembre de 2016. A partir d'aquesta data es prorrogarà d'anys en any per reconducció tácita, excepte denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de finalització, i es mantindrà en vigor fins que siga substituït per un conveni nou.

2. Entrada en vigor. Independentment de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà efectes des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2016, excepte en allò que es preveu per als efectes econòmics, que es regirà pel que es disposa expressament en el capítol V (conformació de la taula salarial per a calcular el salari de 2015), i tots els articles referits a complementos i plusos salariais, l'entrada en vigor dels quals serà des de l'1 de gener de 2015.

3. Denúncia, revisió i pròrroga.

La denúncia del conveni es comunicara per un escrit, que haurà de dirigir la part legitimada denunciant les altres parts atorgants i l'autoritat laboral amb un mes d'antelació almenys respecte a la data de conclusió de la seu vigència.

Les parts legitimades per a negociar, una vegada denunciat el conveni, constituiran en el termini màxim d'un mes la comissió negociadora, i estableiran un calendari de negociació.

Els termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de vint-i-quatre mesos a comptar de la data de pèrdua de la seu vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir un acord, les parts intervenents en la negociació s'adheriran i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV de data 8 de juliol de 2010.

Article 6. Garanties personals

A excepció del que preveu l'article 25, relatiu al complement d'antiguitat, es respectaran totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen el pacte, enteses com a quantitats brutes i mantingudes estrictament *ad persona*.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seu aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 8. Comissió paritària

Es constitueix una comissió de caràcter paritari (empresaris i treballadors) composta per un màxim de dotze membres: sis membres de la Federació d'Estacions de Servei del Mediterrani, tres membres de

o sin bar; cafeteria; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto lo perecederos como los no perecederos; etc., La descripción efectuada lo es a título ilustrativo y no limitativo.

2. Se consideran como trabajadores incluidos, los que con tal carácter presten sus servicios en las empresas anteriormente indicadas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Artículo 4. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en todos los ámbitos funcional y territorial anteriores

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal. Entrada en vigor, duración, prórroga y denuncia

1. Ámbito temporal. El presente convenio tendrá una duración de tres años, estando vigente por tanto hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose a partir de esta fecha de año en año por tacita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización, manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

2. Entrada en vigor. Independientemente de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirá efectos desde el 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo en lo previsto para los efectos económicos que se regirá por lo dispuesto expresamente en el Capítulo V (conformación de la tabla salarial para calcular el salario de 2015) y todos los artículos referidos a complementos y plusos salariales, cuya entrada en vigor será desde el 1 de enero de 2015

3. Denuncia, revisión y prórroga.

La denuncia del convenio se comunicara por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, al menos con un mes de antelación a la fecha de conclusión de su vigencia.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el convenio procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de veinticuatro meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervenientes en la negociación se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

Artículo 6. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 25 relativo al complemento de antigüedad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad persona*.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Comisión paritaria

Se constituye una comisión de carácter paritario (empresarios y trabajadores compuesta por un máximo de doce miembros seis miembros de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, tres

la Federació d'Indústria de CCOO del PV i tres de la Federació d'Indústries afins d'UGT, elegits per les respectives representacions, amb independència dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objecte d'aquesta comissió és: solucionar amb caràcter previ i obligatori qualsevol reclamació sobre la interpretació o l'exigència del que es concerta en aquest conveni amb anterioritat a la presentació d'una demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguin impedit un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a aquesta comissió mixta, només podrà fer-se a través de les organitzacions firmants del present conveni. Per a qualsevol reclamació relacionada amb el conveni, serà obligatori el dictamen previ de la comissió paritària.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

Les funcions específiques de la comissió paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del conveni, seran les següents:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu.
- b) La resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) La intervenció que s'acorde en els casos de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.
- d) En els casos de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o l'aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.
- e) La conciliació facultativa que se sol·licie en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts s'hi sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari. Presentada la petició juntament amb tota la documentació que el peticionari considere aportar-hi, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de set dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia, i podrà citar les parts perquè alleguen el que convinga al seu dret. La comissió adoptarà per majoria dels membres la decisió pertinente en un termini no superior a set dies hàbils a continuació de l'anterior termini indicat, la qual serà vinculant a tots els efectes. En el cas que no s'aconsegueixi l'acord amb la majoria de membres, es donarà trasllat, en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat, al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumeix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.07.2010.

Quant a les especialitats procedimentals indicades als apartats b i c del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 32 del present text.

Ambdós parts designen com a domicilis els de les seues respectives seus socials, és a dir, el carrer Gascó Oliag, 6, entresòl; la plaça de Nàpols i Sicília, 3, i el carrer Arquitecte Mora, 7, totes a València.

CAPÍTOL II *Organització del treball*

Article 9. Organització del treball

La direcció i l'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en el present conveni i en les disposicions legals i vigentes a aquest efecte.

L'objecte de l'organització del treball és aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització óptima dels recursos humans i materials, i això serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

Sense minva de la facultat a que s'al·ludeix en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc. en allò que es relacione amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix aquest conveni.

miembros de la Federación de Industria de CCOO del PV, y tres de la Federación de Industrias Afines de UGT, elegidos por las respectivas representaciones, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta comisión mixta, solo podrá hacerse a través de las organizaciones firmantes del presente convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la comisión paritaria.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio, serán las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación substancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
- e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la comisión paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado, en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad, al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8.7.2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b y c del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente texto.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales, es decir, calle Gascón Oliag, 6, entresuelo, plaza de Nápoles y Sicilia, 3 y calle Arquitecto Mora 7, todas ellas en Valencia.

CAPÍTULO II *Organización del trabajo*

Artículo 9. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Article 10. Noves tecnologies i formació

Quan en l'empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguen suposar per als treballadors una modificació substancial de les seues condicions de treball, o un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, s'hauran de comunicar amb caràcter previ als representants dels treballadors amb prou de temps per a poder analitzar i preveure les seues conseqüències en relació amb l'ocupació, la salut laboral, la prevenció de riscos, la formació i l'organització del treball.

Així mateix, s'haurà de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per a la realització de la seu nova funció i subscriure qualsevol pla que siga necessari per a l'adecuada integració i promoció professionals.

CAPÍTOL III

Ingressos, contractació, ascensos i cessaments

Article 11. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als distints col·lectius de treballadors.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni podran ser contractats sota qualsevol de les modalitats reconegudes per la legislació vigent en cada moment.

Article 12. Període de prova

L'ingrés dels treballadors es considerarà fet a títol de prova durant un període que serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que no podrà excedir el temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal administratiu: tres mesos.

Personal operari:

Especialista: tres mesos.

Aprendent: un mes.

Personal subalter: dos mesos.

Només es considerarà que el treballador està subjecte al període de prova si així consta per escrit.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador podrà resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense dret a cap indemnització.

Quan el treballador que es trobe en període de prova no el supere, en les empreses en què hi haja representant dels treballadors la direcció estarà obligada a comunicar-li-ho per escrit.

Transcorregut el termini de prova, el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al col·lectiu.

La situació d'incapacitat temporal, siga per malaltia o accident, interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 13. Contractació

Atesa l'actual situació econòmica en el sector, a fi d'aconseguir més estabilitat en l'ocupació s'acorda la possibilitat de concertar el contracte de treball eventual regulat en l'article 15.l.b del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, amb els límits següents:

I. La duració màxima d'aquest contracte serà de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos.

En el cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima abans indicada, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts per una única vegada, sense que la duració total del contracte inicial i la pròrroga puguen superar el termini indicat.

II. Per consegüent, al cap dels dotze mesos quedarà com a fix de plantilla en el cas que no es resolga el contracte.

III. En el cas d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat al que estableix l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze (12) dies de salari per cada any de servei.

Artículo 10. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función; subscribiendo cualesquier planes sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 11. Ingresos. Regla general

El ingreso de los trabajadores se ajustara a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de trabajadores

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, durante un período que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Personal operario:

Especialista: tres meses.

Aprendiz: un mes.

Personal subalterno: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representante de los trabajadores, la dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el computo de este período, que se reanudaran a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 13. Contratación

Dada la actual situación económica en el sector, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la posibilidad de concertar el contrato de trabajo eventual regulado en el artículo 15.l.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, con los siguientes límites:

I. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga puedan superar el plazo referido

II. Por consiguiente, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

Article 14. Promoció i ascensos

Les places vacants existents en l'empresa es proveiran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna d'acord amb els criteris que s'estableixen a continuació.

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador, es consideraran com a llocs de treball que comporten funcions de confiança o de comandament els enquadrats en els grups de tècnics i d'encarregat general.

Per a la lliure designació, l'empresa valorarà també el mèrit, la formació, la capacitat i l'experiència dels treballadors que han exercit llocs de treball semblants, sense perjudici de la seua llibertat per a designar personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball seran coberts per mitjà de promoció interna dels treballadors que han exercit llocs de treball corresponents a nivells professionals semblants o inferiors als que han de ser proveïts.

La promoció s'ajustara a criteris de formació, capacitat i experiència i les empreses acordaran la realització de les corresponents proves selectives de caràcter teòricopràctic.

Els ascensos es consideraran fets a prova i la promoció quedrà confirmada al cap de tres mesos. Si durant aquest termini es produeix la falta d'idoneïtat del seleccionat, tornarà al seu lloc de treball anterior i la vacant es podrà cobrir amb personal alié a l'empresa.

Article 15. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats a comunicar-li-ho, complint els terminis de preavís següents:

Personal tècnic titulat: dos mesos.

Personal administratiu: un mes.

Resta de personal: quinze dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la seua liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

L'empresa estarà obligada a liquidar quan finalitze el termini els conceptes fixos que puguen ser calculats en aquell moment.

CAPÍTOL IV

Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 16. Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest conveni, atenent les funcions que exerceixen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional s'ha establít atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional i pretén obtindre una estructura raonable en la prestació dels serveis sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució que corresponga a cada treballador.

Els llocs de treball actuals s'ajustaran als grups establits en el present conveni.

Definició dels grups professionals

Article 17. Grup I. Personal tècnic titulat

Subgrup 1. Personal tècnic titulat o no titulat

Són aquells als quals per al compliment de la seua funció s'exigeix posseir un títol professional expedít per un centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per aquest, sempre que realitzen funcions pròpies dels seus respectius títols professionals.

Igualment, pertanyen a aquest grup els qui, sense estar en possessió d'un títol acadèmic, tenen un nivell de coneixement i experiència en l'activitat de l'empresa semblant als titulats, i exerceixen funcions i treballs de l'esmentat nivell, utilitzant els mitjans ofimàtics i tècnics que els són facilitats per l'empresa.

Artículo 14. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen.

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comporten funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos de Técnicos y de Encargado general.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la experiencia de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

La promoción se ajustara a criterios de formación, capacidad y experiencia y se acordara por las Empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los tres meses. Si durante este plazo se produjera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiéndose cubrir la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 15. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico titulado: 2 meses.

Personal administrativo: 1 mes.

Resto de persona: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 16. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional y pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Definición de los grupos profesionales

Artículo 17. Grupo I. Personal técnico titulado

Subgrupo 1. Personal Técnico Titulado o no titulado.

Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Igualmente pertenecen a este grupo quienes no estando en posesión de un título académico, tienen un nivel de conocimiento y experiencia en la actividad de la empresa similar a los titulados, y desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos y técnicos que le sean facilitados por la empresa.

A manera merament enunciativa, exerceixen funcions amb comandament o sense pròpies de la seu titulació o experiència en llocs que poden implicar responsabilitat sobre una unitat organitzativa.

Subgrup 2. Personal administratiu

Es considera personal administratiu el que en les distintes dependències de l'empresa exerceix funcions d'oficina, comptables o d'altres d'anàlogues, utilitzant els equips necessaris per al tractament de la informació, siga en les unitats administratives de l'empresa o en altres àrees de l'empresa, i que pot exercir supervisió sobre l'execució de treballs d'altres persones.

1. Cap administratiu

És qui, proveit o no de poder, porta la responsabilitat directa de l'oficina d'empresa. Depenen d'ell les diverses seccions administratives, les quals coordina.

2. Oficial administratiu de primera

És qui, amb uns coneixements o una experiència suficients, realitza amb iniciativa i responsabilitat, i seguint instruccions del cap administratiu, gerent o empresari, treballs com ara despatx de correspondència, comptabilitat, confecció de nòmines, liquidació d'assegurances i tots els treballs propis de l'oficina; i que pot tindre a les seues ordres personal administratiu de categoria inferior.

3. Oficial administratiu de segona

És qui, amb coneixement i experiència suficients, realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organiza arxius, classifica la correspondència, així com qualsevol altra funció semblant d'una importància anàloga, amb iniciativa i responsabilitat restringida, seguint instruccions del cap o caps superiors, i que pot tindre a les seues ordres personal administratiu de categoria inferior.

4. Auxiliar administratiu

És l'empleat major de díhuit anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles. S'assimilen a aquesta categoria els mecanògrafs i els telefonistes d'ambdós sexes.

5. Aspirant administratiu

És qui, amb una edat compresa entre els setze i díhuit anys, treballa i alhora s'instrueix en funcions peculiars d'oficina administrativa.

Article 18. Grup II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista

1.1. Encarregat general d'estacions de servei

És l'empleat que té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diferents seccions, i que té sota el seu comandament tot el personal, dotat d'iniciativa pròpia, amb representació directa del gerent o propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn

És qui dóna les ordres o instruccions de treball, rebudes de l'encarregat general, gerent o propietari. Té comandament sobre la resta del personal operari de l'estació, vigila els seus treballs, rep els subministraments de tota classe i n'efectua la distribució. A més ha de realitzar les mateixes funcions que tenen encomanades els expendedors.

1.3. Mecànic especialista

És l'operari que té com a missió reparar les averies que es produeixen en l'equip móbil de l'empresa, com ara camions, cotxes, motors, tractors, muntacàrregues, aparells assortidors i auxiliars, etc., cuidant del seu manteniment perquè sempre estiguin en perfecte estat de funcionament i conservació.

1.4. Expenedor

És l'operari que s'encarrega del subministrament i del cobrament del combustible; fa les funcions necessàries per a la recepció de les cisternes de carburant i de mercaderies o productes i els col·loca al lloc adequat o els emmagatzema segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els clients; presta als clients tots els serveis que l'empresa estableix en el centre de treball, incloent-hi els de botiga; realitza les liquidacions de torn dins de la seua jornada de treball i aquelles altres comeses de conservació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció dels serveis i jardineria, llevat que es donen les condicions previstes en l'últim paràgraf del present article.

A modo meramente enunciativo, desempeña funciones con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa

Subgrupo 2. Personal administrativo

Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

1. Jefe administrativo.

Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que coordina.

2. Oficial administrativo de primera.

Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del jefe administrativo, gerente o empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina; pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial administrativo de segunda.

Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquier otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del jefe o jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Auxiliar administrativo.

Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas de ambos性es.

5. Aspirante administrativo.

Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Artículo 18. Grupo II. Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio.

Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.

1.2. Encargado de turno.

Es el que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del encargado general, Gerente o propietario. Tiene mando sobre el resto del personal operario de la estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos. Además deberá realizar las mismas funciones que están encomendadas a los expendedores.

1.3. Mecánico especialista.

Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.4. Expendedor.

Es el operario que realiza el suministro y cobro del combustible; realiza las funciones necesarias para la recepción de las cubas de carburante y de mercancías o productos llevando a cabo su colocación en el lugar adecuado o su almacenamiento según proceda; atiende a las peticiones que requieran los clientes; lleva a efecto la prestación a los clientes de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de los servicios y jardinería; salvo que se den las condiciones previstas en el último párrafo del presente artículo.

1.5. Greixador

És el que fa el greixatge dels vehicles que se li confien per mitjà dels aparells i dispositius adequats. S'encarrega també del petroleig.

1.6. Muntador de pneumàtics.

És el que, a més de reparar els pneumàtics, munta, encreua, ratlla i equilibra les rodes amb les màquines i els dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprendents

Són els que, al mateix temps que presten els seus serveis en formació i pràctiques, atenen el manteniment normal que requereixen els clients, com ara neteja de parabrisas, verificació de la pressió dels pneumàtics i nivells d'aigua, i aprenen l'ofici d'expendedor, sense que això implique disminució de les obligacions de l'expendedor.

Els expenedors hauran de realitzar tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen aconseguit un acord que determine la forma i la compensació en què es preste aquest servei.

Article 19. Grup III. Personal subalterno

Són els qui exerceixen funcions per a les quals no es requereix més preparació que l'adquirida en les escoles de primera ensenyança i només posseeixen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda

Té a càrrec seu la vigilància dels locals i instal·lacions de l'empresa i cursa els informes corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

És el subaltern encarregat de la neteja i higiene de les distintes dependències i serveis de l'empresa.

3. Auxiliars

Els consideren com a tals aquells que, sense ser fonamentals per a l'activitat laboral afectada per aquest conveni, ni típics d'aquesta, les empreses utilitza com a part del seu personal.

Secció 2a

Article 20. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat podrán efectuar-se per:

A. Trasllat per sol·licitud de la persona interessada:

Serà requisiti necessari l'acceptació prèvia per part de l'empresa, i el sol·licitant no tindrà dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

B. Trasllat realitzat per mutu acord entre empresa i treballador:

Caldrà ajustar-se a les condicions pactades per escrit entre ambdós parts.

C. Trasllat per necessitats del servei:

Caldrà ajustar-se quant als requisits, procediment i tràmits al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta:

L'empresari, sempre que ho concerten els permutants, atenen les categories, les necessitats del servei, així com valorant l'aptitud dels permutants en les seues destinacions, i qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar, podrà accedir a la permuta de treballadors.

Article 21. Canvi de centre de treball que no supose ni requerisca canvi de domicili del treballador

L'empresa podrà canviar de centre de treball els seus empleats sempre que aquest canvi no supose ni requerisca el canvi de domicili del treballador.

Es considera que no cal canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball a què siga destinat no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa estarà obligada a notificar-ho amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com la representació dels treballadors per mitjà d'un escrit, on s'especificaran la data d'efectes del canvi, la duració aproximada i les causes motivadores. El treballador percebrà

1.5. Engrasador

Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.

1.6. Montador de neumáticos.

Es el que realiza, además de la reparación de los neumáticos, su montaje, el cruce, rayado y equilibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

Subgrupo 2. Aprendices.

Son los que, a la par que prestan sus servicios en formación y prácticas, atienden al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de agua, aprenden el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones de expendedor.

Los expendedores deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el empresario y el trabajador hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

Artículo 19. Grupo III. Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

2. Personal de limpieza.

Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.

3. Auxiliares.

Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por este convenio, ni típicos de la misma, se utilizan por las empresas formando parte del personal de la misma.

Sección 2.ª

Artículo 20. Movilidad geográfica

Los trasladados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por:

A. Traslado por solicitud del interesado:

Será requisito necesario la previa aceptación por parte de la Empresa y el solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

B. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Traslado por necesidades del servicio:

Se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

D. Permuta:

El empresario, siempre que lo concierten los propios permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de los mismos en sus destinos, como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de trabajadores.

Artículo 21. Cambio de centro de trabajo que no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador

La empresa podrá cambiar de centro de trabajo a sus empleados, siempre que este cambio no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador.

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras

en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article relatiu a dietes i quilometratge del present conveni, mentres subsistisca.

CAPÍTOL V *Política salarial*

Article 22. Estructura de les retribucions

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques que reben els treballadors en diners o en espècie per la prestació dels serveis laborals per compte d'altri, d'acord amb la classificació següent:

1. Conceptes salarials

A) Salari base

B) Complements salarials:

- Personals: plus d'antiguitat i complement d'antiguitat.
- De lloc de treball: plus d'expedidor, plus de reforç.
- De jornada: plus de nocturnitat, plus de festius i diumenges, hores extraordinàries.
- Gratificacions extraordinàries.

2. Conceptes no salarials

Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social o assimilades; les indemnitzacions, les compensacions o les bestretes per despeses que haja de realizar el treballador per a la realització de la seua activitat laboral, com ara roba de treball; plus de distància; despeses de viatge o locomoció, estada, etc.; les indemnitzacions per cessament; desplaçaments; trasllats; suspensions o acomiadaments.

S'estableix igualment un model oficial de liquidació, que figura com a annex II del present conveni.

Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació en matèria retributiva.

Article 23. Pagament de salari

El pagament del salari es realitzarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent a la data del meritació, per mitjà d'efectiu, xec, taló o transferència bancària.

Article 24. Salari base i revisió

1. Durant l'any 2014 es mantindrà i s'aplicara la mateixa taula salarial vigent el 31 de desembre de 2013.

2. Per a conformar la taula salarial per a l'any 2015, es prendrà com a base la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2014, i se li addicionarà l'1,10 %, i la quantitat resultant seran els salariis que regiran a partir de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2015, que són els que figuren en la taula salarial de l'annex I del conveni.

3. Per a determinar les taules salarials per a l'any 2016, les parts es comprometen a reunir-se en un termini màxim de quinze dies a comptar del dia 15 de gener de 2016 per a negociar la taula salarial per a l'any 2016.

4. Excepcions: durant tota la vigència del conveni no s'incrementarà, ni es revisarà el complement d'antiguitat, ni l'import dels capitals assegurats per invalidesa i mort (art. XX del conveni).

Article 25. Complement d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 2015 es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat, que queden com s'indiquen a continuació:

1. A partir de l'1 de gener de 2015, els augmentos per any de servei es meritaran exclusivament per un quadrienni i cinc quinquennis.

2. Pel quadrienni complít s'abonarà la quantitat de 36,06 €, i per cada quinquenni complít s'abonarà la quantitat de 42,07 € mensuals.

Al quadrienni i als quinquennis, siga de nous o antics treballadors, que es complisquen després de l'1 de gener de 2015, se'ls aplicarà l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

3. Les quantitats que els treballadors cobren en concepte d'antiguitat (de conformitat amb el que estableix l'article 61 de la derogada ordenança laboral) s'integraran a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de plus d'antiguitat, que serà percebuda *ad persona* per cada treballador. Aquest plus salarial no serà absorbible ni compensable.

del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente convenio, mientras subsista el mismo.

CAPÍTULO V *Política salarial*

Artículo 22. Estructura de las retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas que reciben los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, con arreglo a la siguiente clasificación:

1. Conceptos salariales.

A) Salario base

B) Complementos salariales:

- Personales: plus de antigüedad y complemento de antigüedad.
- De puesto de trabajo: plus de expendedor, plus refuerzo.
- De jornada: plus de nocturnidad, plus festivos y domingos, horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.

2. Conceptos no salariales.

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o assimiladas a esta; las indemnizaciones, compensaciones o suplidós por gastos que tuviera que realizar el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como prendas de trabajo; plus de distancia; gastos de viaje o locomoción, estancia etc., las indemnizaciones por cese; desplazamientos; trasladados; suspensiones o despidos.

Se establece igualmente un modelo oficial de finiquito, que figura como anexo II del presente convenio.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 23. Pago de salarios

El pago del salario se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante efectivo, cheque, talón o transferencia bancaria

Artículo 24. Salario base y revisión

1. Durante el año 2014, permanecerá y se aplicará la misma tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013.

2. Para conformar la tabla salarial para el año 2015, se tomara como base la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2014, adicionándose a la misma el 1,10 %, siendo la cantidad resultante los salarios que regirán a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015 y que son los que figuran en la tabla salarial Anexo I del convenio.

3. Para determinar las tablas salariales para el año 2016, las partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de quince días a contar del día 15 de enero de 2016, para negociar la Tabla Salarial para el año 2016.

4. Excepciones: Durante toda la vigencia del convenio no se incrementara, ni revisara el complemento de antigüedad, ni el importe de los capitales asegurados por invalidez y muerte (art. XX del Convenio).

Artículo 25. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2015, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 2015, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio y cinco quinquenios.

2.º Por el cuatrienio cumplido, se abonará la cantidad de 36,06 €, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 € mensuales.

Al cuatrienio y a los quinquenios, bien sea de nuevos o antiguos trabajadores, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 2015, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3.º Las cantidades que los trabajadores vengan cobrando en concepto de antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de «Plus de Antigüedad», que será percibida *ad persona* por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4. Com a situació jurídica individualitzada, als empleats que quan es firme el present conveni tinguen en curs d'adquisició el primer biennio o el segon, se'ls respectarà aquest dret, i una vegada consoliden els dos biennis passaran a regir-se pel que estableix el present article. Per cada un dels biennis, percebran la quantitat de 18,03 euros.

Article 26. Nocturnitat

S'estableix un complement per a tot aquell personal que realitze el seu treball entre les 22 i les 6 hores, així com per al que el realitze de 23 a 7 hores. Aquest complement consistirà:

- Durant l'any 2014: 9,60 €
- Durant l'any 2015: 9,71 €

La resta de treballadors el cobraran en proporció al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturn.

Aquest complement s'abonarà a tot treballador pertanyent a l'empresa per nit efectivament treballada.

Aquest complement s'abonarà per un import de 30 euros als treballadors la jornada dels quals coincidís amb la nit dels dies 24 o 31 de desembre (Nit de Nadal o Nit de Cap d'Any).

Article 27. Complement expenedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expendedor-venedor, s'abonara a cada un dels treballadors d'aquesta categoria una quantitat anual, susceptible de proratejar-se per dotzenes parts. El seu import consistirà en:

- Durant l'any 2014: 557,63 €
- Durant l'any 2015: 563,76 €

Aquesta quantitat la percebran tots els treballadors que facen funcions d'expendedor pel fet de ser responsables del maneig de diners en efectiu i/o per la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, es mantindran a títol personal aquelles quantitats que percepren els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de crevant de moneda) i que superen el que es pacta ací, quantitats que queden congelades fins que no siguen superades per les acordades en aquest article.

Aquest concepte es considera que és totalment independent dels incentius (comissions) per vendes que puguen haver pactat l'empresa i els treballadors.

Article 28. Plus de festius i diumenges

El treball que es faça en festius i diumenges es remunerarà amb un plus per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensacions que legalment siguin procedents. (Es consideren festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.) El seu import serà:

- Durant l'any 2014: 5,73 €
- Durant l'any 2015: 5,79 €

Article 29. Plus de distància

S'abonarà un plus de distància a aquells treballadors que entre el límit del nucli urbà de la seua població de residència i la ubicació de l'estació de servei tinguen més de dos quilòmetres, i es fixa un import de 0,11 euros per quilòmetre, tenint en compte que es comptaran tots els que hi haja de diferència.

Article 30. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que s'abonaran respectivament:

1. Paga de març: s'abonarà de l'1 al 30 de març.
2. Paga d'estiu: s'abonarà de l'1 al 30 de juny.
3. Paga de Nadal: s'abonarà de l'1 al 20 de desembre.

L'import de cada una d'aquestes pagues serà de trenta dies de salari base de conveni, més l'antiguitat.

Article 31. Plus de reforç

L'empleat que, a petició de l'empresa, voluntàriament accepte efectuar la cobertura de l'absència justificada d'un company percebrà un complement de 50 euros per torn complet realitzat i de 25 euros per mig torn, o serà compensat amb un dia i mig de descans per cada dia

4. Como situación jurídica individualizada, a los empleados que a la firma del presente convenio tuvieran en curso de adquisición, bien el primer bienio, bien el segundo, se les respetará este derecho y una vez consoliden los dos bienios pasaran a regirse por lo establecido en el presente artículo. Por cada uno de los bienios, percibirán la cantidad de 18,03 euros

Artículo 26. Nocturnidad

Se establece para todos los trabajadores, un complemento para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22 y las 6 horas, así como los que lo realicen de 23.00 a 07.00 horas. Este complemento consistirá:

- Durante el año 2014: 9,60 €
- Durante el año 2015: 9,71 €

El resto de trabajadores lo cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en lo que se denomina período nocturno.

Este complemento se abonará a todo trabajador perteneciente a la empresa por noche efectivamente trabajada.

Este complemento se abonará en cuantía de 30 euros, a los trabajadores cuya jornada coincida con la noche de los días 24 o 31 de diciembre (Nochebuena o Nochevieja).

Artículo 27. Complemento expendedor/vendedor

Como complemento derivado de la actividad de expendedor-vendedor, se abonara a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual, susceptible de prorratearse por doceavas partes. Su importe consistirá en:

- Durante el año 2014: 557,63 €
- Durante el año 2015: 563,76 €

Esta cantidad la percibirán todos los trabajadores que realicen las funciones de Expendedor por ser responsables del manejo de dinero en efectivo y/o por la venta de mercaderías y custodia de bienes de la empresa.

No obstante, se mantendrán a título personal aquellas cantidades que percibieran los trabajadores por su responsabilidad en el manejo de dinero (anterior complemento de quebranto de moneda) y que superasen lo aquí pactado; cantidades que quedaran congeladas hasta que no sean superadas por las acordadas en este artículo.

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que pudieran existir pactados entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 28. Plus de festivos y domingos

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual). Su importe será:

- Durante el año 2014: 5,73 €
- Durante el año 2015: 5,79 €

Artículo 29. Plus de distancia

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre el límite del caso urbano de su población de residencia, y la ubicación de la estación de servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,11 euros por kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonaran respectivamente:

1. Paga de marzo: Se abonará del 1 al 30 de marzo.
2. Paga de verano: Se abonará del 1 al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: Se abonará del 1 al 20 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base de convenio, más antigüedad.

Artículo 31. Plus refuerzo

El empleado que, a petición de la empresa, voluntariamente acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un compañero, percibirá un complemento de 50 euros por turno completo realizado y de 25 euros por medio turno, o en su caso se le compensara con un día y

treballat, respectant-se els acords que puguen haver-hi en aquesta matèria entre les empreses, si aquests són superiors. L'abonament d'aquestes quantitats s'efectuara mensualment.

Article 32. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

El que disposa el present conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i els treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudici de l'anterior, quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu segons el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb la realització d'un període de consultes prèvia en els termes de l'article 41.4 del text esmentat, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desplegades o pactades i que afecten alguna de les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors

g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Es considera que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprén una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existeï�性 de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistente del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, es considerarà que la disminució és persistente si es produeix durant dos trimestres consecutius respecte al mateix període de l'any anterior.

Es considera que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta es considerarà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, elegits conforme preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb un acord, aquest haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar del dia en què la discrepancia siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts podran recórrer a sotmetre-les, si així ho fan constar a la comissió paritària del conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la comissió paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral -TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8.7.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

medio de descanso por cada día trabajado, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuara mensualmente

Artículo 32. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en artículo 41.4 del citado texto, a implicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL- (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.07.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

CAPÍTOL VI

Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacances

Article 33. Jornada de treball

1. La jornada laboral anual màxima de treball efectiu serà de 1.776 hores, repartides com a màxim en 250 dies de treball a l'any.

2. La jornada diària de treball (a temps complet) no podrà ser inferior a set hores ni superior a nou hores, respectant-se en tot cas els descansos mínims entre jornades.

3. La jornada ací pactada no podrà ser partida excepte l'acord exprés entre empresa i treballador.

4. L'elecció d'un horari o un altre serà decidida per l'empresa.

5. El calendari laboral es fixarà de comú acord entre empresa i treballadors, i s'hi inclouran la jornada diària, la setmanal, les vacances i els quadrants anuals.

6. A aquest fi s'establirà un calendari de manera que un treballador no treballe més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Les empreses afectades per aquest conveni podran establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei, i el treballador haurà de conéixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant.

Article 35. Horari del personal administratiu

El personal administratiu tindrà dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08:00 h a 15:00 h, ambdós inclusivament, durant el període comprès entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

No serà obligatori per a les empreses concedir aquestes setmanes de jornada intensiva simultàniament a tota la plantilla de personal administratiu.

Quan concorreguen circumstàncies especials de força major, les empreses podran a adaptar els seus horaris de mutu acord amb els mateixos treballadors.

Així mateix, es respectaran els pactes existents o futurs en aquesta matèria entre treballador i empresari.

Tot el que estableix el present article en matèria de jornada intensiva és aplicable únicament i exclusivament al personal administratiu de les estacions de servei.

Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada diària continuada excedisca les sis hores, s'hi establirà un descans de quinze minuts, que es considerarà com a temps de treball efectiu, i que s'haurà de gaudir fora de les hores de més activitat.

Article 37. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals, que es prendran per torns rotatius.

Les vacances podran gaudir-se durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives, i en règim normal preferentment els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Les empreses determinaran el calendari de vacances en els primers mesos de l'any, o en els dos últims mesos de l'any anterior, de comú acord amb els treballadors.

En el cas que el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf següent que impossibilite al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural en què li corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 33. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral anual máxima de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, repartidas como máximo en 250 días de trabajo al año.

2. La jornada diaria de trabajo (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9 horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas.

3. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

4. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.

5. El Calendario Laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, donde se contempla la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.

6. A este fin se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria

Las empresas afectadas por este convenio podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 35. Horario del personal administrativo

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 h. a 15.00 h. ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.

Cuando concurran circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán a adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva, es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de las Estaciones de Servicio.

Artículo 36. Descanso en jornada continuada

Cuando la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece durante la misma un descanso de quince minutos, el cual se considerará como tiempo de trabajo efectivo, y que se deberá disfrutar fuera de las horas de mayor actividad.

Artículo 37. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año por cuestiones técnicas, organizativas o productivas y en régimen normal preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las empresas determinarán el calendario de vacaciones en los primeros meses del año, o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente, que impossibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute

per aplicació d'aquest precepte li corresponga, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponga.

Article 38. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen la jornada ordinària de treball, sia en còmput diari, setmanal o anual.

Les parts firmants del present conveni creuen convenient estableixi limitacions quant a la realització d'hores extraordinàries, per la qual cosa:

- Les hores extraordinàries habituals se suprimeixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals es realitzaran amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major seran de realització obligatòria.

Es considerarà com a hora extraordinària estructural la que es realitza per a atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o manteniment.

El valor de l'hora extraordinària s'incrementarà en un 50 % respecte de l'hora ordinària, tant si s'abona econòmicament com si es compensa amb períodes de descans, els quals hauran de gaudir-se, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des de la realització d'aquestes hores.

CAPÍTOL VII

Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquella en què radique el seu centre de treball, percebran una dieta la quantia de la qual serà de 12,27 € durant l'any 2014, i de 12,40 € durant l'any 2015, quan facen una menjada fora i pernocten en el seu domicili, i la quantitat de 24,56 € durant l'any 2014 i de 24,83 € durant l'any 2015 quan facen les dos menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitzat el seu vehicle se li abonara la quantitat de 0,22 euros per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplace.

Si el desplaçament s'efectua amb transport públic, el treballador haurà de justificar la quantitat abonada, l'import de la qual li serà satisfet per l'empresa.

Article 40. Permis per maternitat

Els treballadors i treballadores tindran els drets reconeguts per la llei en aquesta matèria. En el cas que demanen una excedència per un termini màxim de tres anys, hauran de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació respecte a la data de finalització de l'excedència, i l'empresa haurà d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la seua concessió.

Article 41. Permisos

1. Retribuïts. El treballador, avisant amb la possible antelació, i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps màxim que a continuació s'exposa:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment.

B) Quatre dies per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al tercer grau d'afinitat o consanguinitat. Quan el treballador necessite fer algun desplaçament a aquest efecte a una localitat distinta d'aquella on tinga la seua residència habitual que hi diste almenys 150 km, s'ampliarà en una dia més; i s'ampliarà un altre dia quan el desplaçament siga superior a 350 km, i un dia més quan el desplaçament siga superior a 450 km.

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

D) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

E) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats, que s'augmentarà a un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de horas extraordinarias se refiere, por lo que:

- Las horas extraordinarias habituales se suprime totalmente.
- Las horas extraordinarias estructurales se realizarán con carácter voluntario.
- Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

El valor de la hora extraordinaria se verá incrementado en un 50 % respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente, como si se compensa con períodos de descanso, debiéndose disfrutar estos, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 39. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía será de 12,27 € durante el año 2014, y de 12,40 € durante el año 2015, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 24,56 € durante el año 2014, y 24,83 € durante el año 2015, cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonara, la cantidad de 0,22 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

Si el desplazamiento se efectúa por medio del transporte público, el trabajador deberá justificar la cantidad abonada, cuyo importe le será satisfecho por la empresa.

Artículo 40. Permiso por maternidad

Los/las trabajadores/as, tendrá los derechos reconocidos por la ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Artículo 41. Permisos

1. Retribuidos: El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente.

B) Cuatro días, por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km. Se ampliará en una día más, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

E) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

F) Pel temps indispensable i necessari per a acudir a consulta mèdica, sempre que es justifique adequadament.

G) Un dia laborable dins de l'any natural de descans per a tots els treballadors afectats pel present conveni, que es gaudirà amb l'accord previ entre empresa i treballador, preferentment en període vacacional, Nadal i Setmana Santa, tenint en compte les exigències productives, tècniques i organitzatives.

H) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència al treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat seuia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes, amb l'accord amb l'empresari, respectant, en tot cas, el que s'haja establert en aquella.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

I) Qui, per raons de guarda legal, tinga directament al seu càrrec un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un huité i un màxim de la mitat de duració d'aquella.

2. No retribuïts. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior d'aquest article, en els casos previstos en l'apartat B) el treballador tindrà dret, a més, a una llicència de tres dies sense remuneració, que haurà d'ampliar-se a quatre dies, així mateix sense remuneració, en el cas d'haver de desplaçar-se a aquest efecte a una localitat diferent d'aquella on tinga la seua residència habitual.

Article 42. Excedències

1. Excedència voluntària. El treballador amb una antiguitat en l'empresa de com a mínim un any tindrà dret que se li reconegua la situació d'excedència voluntària per un període mínim de dos anys i no més gran de cinc.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període almenys de quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

L'excedència voluntària es considerarà sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa i no comptarà a cap efecte.

El temps d'excedència no podrà ser utilitzat per a prestar servei en una empresa semblant o que implique concorrència. En cas d'incompliment d'aquesta norma, es considerarà que es rescindeix voluntàriament el contracte laboral, amb tots els seus drets.

La reincorporació haurà de ser sol·licitada amb un escrit amb un mes d'antelació respecte a la data de la finalització de l'excedència. Si la sol·licitud es fa abans que transcorregui el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador serà automàtica amb tots els drets reconeguts a la inici de l'excedència, en la seua antiga categoria o una de semblant, si hi ha vacant, o en un lloc de categoria inferior fins que aquesta es produïsca. Si la reincorporació se sol·licita transcorregut el primer any, el treballador només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, aquesta determinarà, quan el treballador reingressa, si torna a ocupar el lloc que tenia confiat amb anterioritat a l'excedència o si li n'adjudica un altre distint.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit, i haurà de ser resolta durant els trenta dies següents a la presentació, atenent-se dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servei.

En cap cas el nombre d'excedents podrà sobrepassar el 5 per cent de la plantilla de cada centre de treball, i les fraccions es comptaran per unitat. En empreses de fins a cinquanta treballadors, podran acollir-se com a màxim a l'excedència tres treballadors.

En el cas de tancament de l'empresa, aquesta s'obliga a cridar tots els treballadors que es troben en situació d'excedència a l'efecte que es reincorporen als seus llocs de treball.

2. Excedència per atenció de fills. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els

F) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, siempre que se justifique adecuadamente.

G) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, que disfrutarán previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

I) Qui, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. No retribuidos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 42. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y no mayor a cinco.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computara a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

En los puestos de libre designación de la empresa, esta determinará a su reingreso, si el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiendo dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per atenció d'un familiar. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al que, si és el cas, es gaudeix.

El període en què el treballador estiga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article comptarà als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de díhuit mesos si es tracta de categoria especial.

CAPÍTOL VIII *Condicions socials*

Article 43. Roba de treball

Les empreses estan obligades a proporcionar als seus treballadors roba de treball en el nombre i la forma següents:

- Dos uniformes d'estiu i dos d'hivern.
- Dos parells de sabates anuals.
- Una peça d'abric cada dos anys.

En els centres de treball que no tinguin marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors que presten serveis en l'exterior de roba impermeable.

La roba de treball serà d'ús individual i es considerarà pertanyent a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps indicats, i haurà de ser utilitzada exclusivament per al servei de l'empresa.

Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant la vigència del conveni, les pòlies de les assegurances d'accidents ja contractades o que contracten les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, hauran de garantir, en cas de mort, 24.555,90 euros, i en cas d'invalidesa 26.602,22 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident en ocasió o com a conseqüència del treball es cobriran d'acord amb el desglossament següent:

Primer: mort, 24.555,90 euros.

Segon: gran invalidesa, 26.602,22 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.602,22 euros.

Quart: invalidesa total que incapacite per a l'exercici del treball habitual, 26.602,22 euros.

Producida la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa haurà de facilitar una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia por cuidado de un familiar. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores que para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII *Condiciones sociales*

Artículo 43. Prendas de trabajo

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

- Dos uniformes de verano y dos de invierno.
- Dos pares de zapatos anuales.
- Una prenda de abrigo cada dos años.

En los centros de trabajo que no cuenten con marquesinas protectoras para la lluvia, se dotará a los trabajadores que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte

Durante la vigencia del convenio las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.555,90 euros, y en caso de invalidez: 26.602,22 euros.

Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

Primer: muerte, 24.555,90 euros.

Segundo: gran invalidez, 26.602,22 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.602,22 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual, 26.602,22 euros.

Producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador en el plazo de dos meses.

Article 45. Seguretat social

En els casos d'incapacitat temporal per al treball motivada per un accident, les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a completar les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar a l'import del salari real del treballador que siga baixa per aquest motiu.

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia amb hospitalització, les empreses complementaran fins al 100 per cent durant els quinze primers dies de l'hospitalització.

Article 46. Pluriocupació

Els firmants del present conveni estimen convenient erradicar la pluriocupació com a regla general.

En aquest sentit, les empreses no duran a terme contractacions de treball a persones que estiguin contractades a jornada completa en una altra empresa. Sí que podrán fer-ho, no obstant això, quan la contracció s'efectue en jornada a temps parcial, sempre que en conjunt no supere la jornada ordinària de treball.

Article 47. Cursos de formació professional i comité paritari

1. Les parts firmants del present conveni s'adhereixen a l'acord nacional de formació contínua que estiga en vigor durant la vigència d'aquest conveni subscrit per les confederacions empresarials i sindicals, així com, si és el cas, als possibles acords a què s'arriba en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua per al Sector d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumiran a càrrec seu el 50 per cent de l'import del temps que els seus treballadors dediquen a la formació contínua, així com de les despeses i de les dietes, si és el cas.

2. Les empreses podrán organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi d'aconseguir la seua promoció professional, d'acord amb les últimes disposicions en matèria formativa.

3. Es constituirà un comité paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors l'objecte del qual serà elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Seràn funcions d'aquest comité paritari:

a) Realitzar, per si mateix o per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector d'estacions de servei i les seues qualificacions corresponents.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa, o els que en el futur puguen constituir-se, així com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats pels organismes competents.

c) Col·laborar, segons les pròpies possibilitats, o per mitjà d'entitats especialitzades, en el diagnòstic i el disseny de programes puntuals de formació d'empresa, tenint en compte les especificacions genèriques o individuals dels treballadors afectats.

d) Coordinar i fer el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes que siguin rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats en l'àmbit sectorial o d'empresa.

e) Avaluuar de manera continuada totes les actuacions empreses, a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

4. Formació. Les organitzacions firmants del conveni subscriuen en tots els termes el III Acord Nacional de Formació Contínua en els àmbits funcional i territorial del conveni com a millor forma d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promoguen en el sector.

També, en els termes del III Acord Nacional de Formació Contínua, constitueixen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua, que estarà constituïda per huit membres: quatre representants de les empreses i quatre representants en total, a distribuir entre UGT i de CC.OO.

Article 48. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions firmants del present conveni garantiran el dret d'igualtat i no-discriminació i difondran la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral, en la qual es reconeixen els drets que a continuació es ressenyen:

Artículo 45. Seguridad social

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Artículo 46. Pluriempleo

Los firmantes del presente convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 47. Cursos de formación profesional y Comité Paritario

1. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, que esté en vigor durante la vigencia de este convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, así como, en su caso, a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana

Las empresas asumirán a su cargo el 50% del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a dicha formación continua, así como de los gastos y de las dietas, en su caso.

2. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro puedan constituirse, así como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por los organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresa, teniendo en cuenta las especificaciones genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o de empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las actuaciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades, y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

4. Formación. Las organizaciones firmantes del convenio suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector.

También, en los términos de dicho III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes en total a distribuir entre UGT y de CC.OO.

Artículo 48. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

- Permisos retribuïts.
- Reducció de jornades per permisos laborals.
- Excedències per atenció de familiars.
- Suspensió amb reserva del lloc de treball
- Suspensió amb reserva de lloc de treball en els casos de risc contra l'embaràs.
- Extinció del contracte de treball.
- Protecció a la maternitat.
- Naixement de fill i filles prematurs que requerisquen hospitalització.
- Vacances: si les vacances programades prèviament coincideixen amb el descans per maternitat, se'n canviará la data i de mutu acord es fixarà la data de gaudi en altres dates durant l'any natural, i si no és possible, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponga.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

Article 49. Drets sindicals

Els treballadors tindran dret a elegir un representant per estació de servei, sempre que la plantilla tinga entre sis i deu treballadors, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent. Els delegats de personal i els membres del comité d'empresa podran acumular en un d'ells les hores sindicals dels altres, i hauran de comunicar-ho prèviament a l'empresa. L'acumulació de les hores haurà de fer-se per anys.

Les empreses afectades per aquest conveni reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i la substancialació de les relacions laborals les centrals sindicals implantades. Als efectes previstos en el present conveni, les empreses afectades pel conveni respectaran el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i a no discriminar i fer dependre l'ocupació del treballador a la condició que no s'affilie o renuncie a la seua afiliació sindical.

Els concedeixen les hores necessàries per als delegats i membres del comité d'empresa a l'efecte de la negociació col·lectiva.

Les centrals sindicals firmants donaran a conéixer a la representació legal de la part econòmica els representants provincials d'aquestes centrals, els quals tindran un crèdit de trenta hores mensuals per a la seua activitat sindical relacionada amb l'administració del conveni, independentment de les hores sindicals a què tinguen dret els delegats de personal o membres del comité d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals haurà de fer-lo efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servici.

CAPÍTOL X *Prevenció de riscos laborals*

Article 50. Seguretat i higiene

En les estacions de servei s'elegirà un delegat de prevenció, d'acord amb el que disposa la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. La designació dels delegats de prevenció a què fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, serà realitzada pels representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització d'aquestes funcions, disposaran del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors.

Com a mínim, s'efectuarà una revisió mèdica anual a tots els treballadors de cada estació de servei, amb una anàlisi de plom en la sang i repercussió de les noves gasolines i productes carburants, així com aquelles proves específiques que es determinen necessàries en les evaluacions de riscos, sempre que el treballador ho sol·licite o de la seua autorització.

Es crearà una comissió de salut laboral la composició de la qual serà paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors es mantindrà l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servei i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La comissió no excedirà de huit membres, quatre d'ells en representació dels treballadors, quatre en representació de les empreses, i

- Permisos retribuidos.
- Reducción de jornadas por permisos laborales.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.
- Vacaciones: de coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiará la fecha y de mutuo acuerdo se fijará la fecha de disfrute en otras fechas dentro del año natural y si no fuera posible, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

Artículo 49. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de esta cuente entre seis y diez trabajadores, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno de ellos las horas sindicales de los demás, debiendo comunicarlo previamente a la Empresa. La acumulación de las horas deberá hacerse por años.

Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y substancialación de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los delegados y miembros del comité de empresa a los efectos de la negociación colectiva.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a la representación legal de la parte económica, los representantes provinciales de dichas centrales, los cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, relacionada con la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

El coste económico de las horas sindicales, deberá hacerlo efectivo la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio.

CAPÍTULO X *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 50. Seguridad e higiene

En las Estaciones de servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La designación de los delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de estas funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de cada estación de Servicio, con análisis de plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes, así como aquellas pruebas específicas que se determinen necesarias en las evaluaciones de riesgos, siempre que el trabajador lo solicite o de su autorización.

Se creará una comisión de salud laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La comisión no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de las

un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

Ambdós representacions es comprometen a mantindre reunions periòdiques trimestrals, prèvia convocatòria de qualsevol de les parts amb quinze dies d'antelació.

Les funcions bàsiques de la comissió de salut laboral tindran com a objectius prioritaris:

1. Promoure l'observança de les disposicions legals vigents per a la prevenció dels riscos professionals en les estacions de servei.

2. Prestar assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que atempten contra la integritat física i la salut dels treballadors.

3. Donar a conéixer les normes i els procediments que en matèria de seguretat i higiene dicten els organismes especialitzats en aquesta matèria.

4. Ser informat sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que es realitzen en aquest sector.

Article 51. Penositat

Els treballs de neteja en l'interior dels tancs, calderes o depòsits dedicats a l'emmagatzematge de carburants no podran ser exercits per personal inclòs en el present conveni col·lectiu, a excepció de la neteja d'arquetas.

En compliment del deure de coordinació d'activitats preventives, les empreses vigilaran que les encarregades de realitzar aquests treballs ho facen amb les deudes condicions de seguretat.

Article 52. Salut laboral

L'empresa haurà de proporcionar al treballador tots els equips de protecció individual que siguen necessaris i adequats per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 53. Seguretat en les estacions de servei i establiments de venda de carburant al detall o qualsevol altra modalitat

S'acorda l'aplicació gradual de les següents mesures de seguretat a les estacions de servei i als establiments de venda de carburant, tant si és al detall com si ho és sota qualsevol altra modalitat:

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni).

A) Connexió amb centrals d'alarma.

Es tracta de pulsadors o altres mitjans d'accionament fàcil dels senyals d'alarma connectats a una central receptiva d'alarms, aliena o pròpia, que hauran d'ajustar-se en el seu funcionament al que estableixen els articles 46, 48 i 49 del Reglament de Seguretat Privada, i reunir els requisits que s'estableixen en l'apartat 6.2 de l'annex de l'esmentat reglament.

B) Circuit de vídeo gravació.

Consisteix en la instal·lació d'equips o sistemes de captació i registre, amb capacitat per a obtindre les imatges, de les incidències que puguen produir-se tant en l'interior com en l'exterior de les estacions de servei, i especialment dels autors de delictes contra les persones i contra la propietat, en els termes, quant a funcionament i utilització, establerts en l'article 120.1.a del Reglament de Seguretat Privada.

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni).

Addicionalment a les mesures a adoptar en el torn de dia, i amb caràcter alternatiu, s'optarà per qualsevol dels següents:

1. Servei de vigilant de seguretat.

2. Com a mínim, s'empraran dos persones per torn.

3. Recinte de seguretat per a caixa de cobrament nocturn.

Aquesta mesura opcional i adicional a les establides per al torn de dia pretén protegir l'empleat en el seu treball solitari en el torn de nit del risc d'un eventual delicte en l'establecimiento per mitjà de l'aïllament en una zona de treball d'accés restringit i degudament protegida.

4. Zona restringida exclusivament de caixa. Es denomina així la zona on estiguin ubicats els comandaments i els controls dels aparells assortidors de l'estació de servei i on es realitza l'operació de cobrament als clients. L'accés a aquesta zona estarà tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que el treballador estiga陪伴at d'un altre expendedor o vigilant de seguretat.

empresas, y un médico especialista, con voz pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrán como objetivos prioritarios:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en las Estaciones de Servicio.

2. Prestar asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.

3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de Seguridad e Higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

Artículo 51. Penosidad

Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo, a excepción de la limpieza de arquetas.

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las encargadas de realizar estos trabajos, lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 52. Salud laboral

La empresa deberá proporcionar al trabajador todos aquellos equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 53. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburante al por menor o cualquier otra modalidad

Se acuerda la aplicación paulatina de las siguientes medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio y en los Establecimientos de venta de carburante, tanto si es al por menor, como si lo es bajo cualquier otra modalidad:

Primer. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

Se trata de pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma que serán conectadas con una central receptiva de alarmas, ajena o propia, que deberán ajustarse en su funcionamiento a lo establecido en los artículos 46, 48 y 49 del Reglamento de Seguridad Privada y reuniendo los requisitos que se establecen en el apartado 6.2 del anexo del citado Reglamento.

B) Circuito de video grabación.

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes, de las incidencias que puedan producirse tanto en el interior como en el exterior de las estaciones de servicio y especialmente de los autores de delitos contra las personas y contra la propiedad, en los términos, en cuanto a funcionamiento y utilización establecidos en el artículo 120.1.a) del Reglamento de Seguridad Privada.

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio).

Addicionalmente a las medidas a adoptar en el turno de día, y con carácter alternativo se optará por cualquiera de los siguientes:

1. Servicio de vigilante de Seguridad.

2. Como mínimo se emplearán dos personas por turno.

3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

Esta medida opcional y adicional a las establecidas para el turno de día pretende proteger al empleado en su trabajo solitario en el turno de noche, del riesgo de un eventual delito en el establecimiento mediante el aislamiento en una zona de trabajo de acceso restringido y debidamente protegida.

4. Zona restringida exclusivamente de Caja: Se denomina así a la zona donde están ubicados los mandos y controles de los aparatos surtidores de la Estación de Servicio y donde se realiza la operación de cobro a los clientes. El acceso a dicha zona estará cerrado al público durante el horario nocturno, salvo que esté acompañado de otro expendedor o vigilante de seguridad.

Estarà dotada d'una finestreta de transaccions, tipus túnel, safata de vaivé o safata giratòria amb dispositiu de seguretat que permeten adequadament les dispensacions als clients. S'expondran quantitats exactes a l'efecte de no efectuar devolucions de canvi.

Entre la posició del client i l'expenedor hi haurà un vidre de seguretat resistent a armes curtes, d'un gruix mínim de 18 mm que protegísca d'un hipotètic tir perpendicular en la zona de treball. Aquest vidre se sostindrà sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm de gruix.

La resta del tancament de l'edifici on estiga allotjat el recinte de caixa estarà construït amb materials resistentes a actes vandàlics que traven l'entrada per la força.

5. Zona d'accés al públic en torn de nit: es tracta de limitar l'accés del públic a l'àrea d'ompliment i lavabos.

Aquestes restriccions no seran procedents quan l'estació dispose de dos o més expendedors o de vigilant de seguretat.

Tercer. La dotació d'aquestes mesures no suposarà en cap cas una disminució de les ja establides, que persistiran amb caràcter obligatori i podran ser millorades.

Quart. L'aplicació d'aquest article serà obligatòria per a les noves estacions de servei i per a les ja existents, i s'hi hauran d'adaptar en un termini de díhuit mesos a comptar de la data de la firma del present conveni (4.03.2010).

Article 54. Assetjament moral i sexual

Els considerarà assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o quan la conducta s'utilitze de forma explícita o implícita en les decisions que tinguen efecte sobre l'ocupació.

Així mateix, es considerarà assetjament moral la situació de fustigació que pateix un treballador o treballadora sobre els quals s'exerceixen conductes de violència psicològica.

Dins del dret dels treballadors i treballadores a ser tractats amb la deguda dignitat es troba evitar conductes que suposen l'assetjament tant de naturalesa sexual com moral en el treball.

A aquest efecte, els empresaris, a fi d'establir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de naturalesa sexual o moral, realitzaran un seguiment d'aquests fets, si succeeixen, i els donaran una resposta eficaç, adoptant les mesures oportunes, entre les quals procedir a l'obertura de l'expedient informatiu corresponent. Així mateix, juntament amb els representants legals dels treballadors, procurarà la creació de procediments d'actuació amb la finalitat d'evitar que es produïsquen aquestes situacions.

El procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia de l'assetjament davant de l'empresari. Els fets es comunicaran immediatament a la representació legal dels treballadors, si així ho sol·licita el treballador o treballadora afectats, i aquestes queixes podran ser canalitzades a través dels representants.

S'obrirà un expedient informatiu encaminat a aclarir els fets i a impedir-ne la continuïtat, si és el cas, i a aquest efecte s'articularan les mesures pertinents.

En l'expedient informatiu tindran audiència tots els interessats, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se procedents a l'elucidació dels fets.

Durant aquest procés, que serà substancial en el termini més breu possible, tots els actuants guardaran absoluta confidencialitat i reserva a fi d'evitar que això afecte la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La comissió paritària del conveni queda facultada per a adequar aquesta disposició a la normativa, tant legal com convencional, que sobrevinga en aquesta matèria i a vetlar pel seu compliment.

Article 55. Violència de gènere

En els casos de treballadores víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Perquè les treballadores víctimes coneguen i puguen exercir els drets que la llei estableix, hauran d'acreditar la situació davant de l'empresari en la forma establida legalment, és a dir per mitjà de l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicus que la

Estará dotada de una ventanilla de transacciones, tipo túnel, bandeja de vaivén o bandeja giratoria con seguro que permitan adecuadamente las dispensaciones a los clientes. Se expenderán cantidades exactas, a los efectos de no efectuar devoluciones de cambio.

Entre la posición del cliente y el expendedor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 18 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

En el resto del cerramiento del edificio donde esté alojado el recinto de caja, estará construido con materiales resistentes a actos vandálicos que traben la entrada por la fuerza.

5. Zona de acceso al público en turno de noche: Se trata de limitar el acceso del público al área de repostamiento y aseos.

No procederán tales restricciones cuando la estación cuente con dos o más expendedores o disponga de vigilante de seguridad.

Tercero. La dotación de estas medidas, en ningún caso supondrá una disminución de las ya establecidas, que persistirán con carácter obligatorio y podrán ser mejoradas.

Cuarto. La aplicación de este artículo será obligatoria para las nuevas Estaciones de Servicio y para las ya existentes, deberán adaptarse a ellas en un plazo de dieciocho meses, a contar desde la fecha de la firma del presente convenio (4.03.2010).

Artículo 54. Acoso moral y sexual

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológica.

Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, los empresarios, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Asimismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el empresario. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularán medidas a tal efecto.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevinga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Artículo 55. Violencia de género

En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la Ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el Juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la

demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Els empresaris, una vegada coneguda la situació, facilitaran a la treballadora en els supòsits que figuren en la llei esmentada, a proposta d'aquesta, entre d'altres:

a) Reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari, o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

b) Dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o un lloc de treball equivalent que l'empresa tinga una vacante en qualsevol altre dels seus centres de treball.

c) Suspensió temporal del contracte de treball en els termes i les condicions establerts legalment.

d) Les absències degudes o motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, no comptaran com a faltes d'assistència als efectes previstos en l'apartat d de l'article 52 ET.

Article 56. Drogodependències

Les part firmants del present conveni acorden que al si de la comisió paritària es tractarà de les conseqüències de l'alcoholisme i la resta de drogoaddiccions en l'exercici professional i les seues conseqüències disciplinàries, a fi de determinar mesures pal·liatives, fixar criteris en concepte d'habitualitat i repercussió en l'assistència i realització del treball.

CAPÍTOL XI *Règim de faltes i sancions*

Article 57. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Tota falta cometida per un treballador es classificarà, atenent la importància, la transcendència i la intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 58. Faltes lleus

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb un retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per un motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servei sense una causa fundada, encara que siga durant un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici d'alguna consideració a l'empresa un accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta d'endreçament i netedat personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que hi haja obligació de fer-ho, amb una repercussió o incidència en el desenvolupament de la relació laboral o a l'efecte de la Seguretat Social.

8. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

Article 59. Faltes greus

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes.

2. Absència, sense causa justificada, per dos dies durant un període d'un mes.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social o les institucions de previsió. La falta maliciosa en aquestes dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors, independentment de la matèria del servei. Si implica crebant manifest de la disciplina o en deriva un

existència de indicis de que la demandante es víctima de violència de gènere hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada Ley a propuesta de esta y que son, entre otros:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de lo previsto en el apartado d, del artículo 52 ET.

Artículo 56. Drogodependencias

Las parte firmantes del presente convenio acuerdan que en el seno de la comisión Paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas, fijando criterios en concepto de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

CAPÍTULO XI *Régimen de faltas y sanciones*

Artículo 57. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 58. Faltas leves

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que exista obligación para hacerlo, por tener una repercusión o incidencia en el desarrollo de la relación laboral o a efectos de la seguridad Social.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 59. Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de

perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxar, contestar o firmar per ell.

8. La negligència o la desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.

10. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar o encendre mistos, misteres o qualsevol altre aparell anàleg dins de la zona definida reglamentàriament com a perillosa, o servir productes a qui estiga executant qualsevol d'aquests actes.

12. Abastir un vehicle amb el motor en marxa o els llums encesos.

13. Les derivades de la causa prevista en l'apartat tres de l'article anterior.

14. La reincidència en una falta lleu (excloent-ne la puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, durant el trimestre i si hi ha hagut amonestació escrita.

Article 60. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.

2. El frau, la falsedad o l'abús de confiança en les gestions encomanades; l'apropiació indeguda, el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, eines, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, sempre que es faça amb evident mala intenció o negligència reiterada.

4. La condemna per delict de robatori, furt o malversació cometidos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguen implicar per a aquesta desconfiança respecte a l'autor, i en tot cas la de duració superior a sis anys, dictada pels tribunals de justícia.

5. Una falta continuada i habitual d'endreçament o netedat que produïsca queixes justificades pels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual si repercuteix negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o la documentació reservades de l'empresa o revelar, a elements estranys a l'empresa, dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Dedicar-se a activitats que impliquen competència cap a l'empresa.

10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.

11. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat sense autorització del superior.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball.

13. Originar baralles i disputes freqüents amb els companys de treball.

14. Les derivades de les causes previstes en l'apartat tres de l'article 51 i en els apartats 3, 6 i 9 de l'article 52.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa durant els sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

Article 61

Tot treballador podrà donar compte per escrit a la direcció de l'empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels seus caps immediats. Rebut l'escript, la direcció de l'empresa obrirà l'expedient oportú.

Article 62

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establissen en les disposicions legals de caràcter general i en el present conveni

ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportunoo permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha, o luces encendidas.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado tres del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 60. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca falta, quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado tres del artículo 51 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 52.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

Artículo 61

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 62

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Article 63

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal i amonestació per escrit.

B. Per faltes greus: suspensió de feina i sou d'un a quinze dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou per un període de setze dies a tres mesos; trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a indemnització, i acomiadament.

Les sancions que puguen imposar-se en l'ordre laboral s'han d'entendre sense perjudici de passar la culpa als tribunals competents quan el fet comés puga ser constitutiu de falta o delicte.

Article 64. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa en va prendre coneixement, i en tot cas al cap dels sis mesos d'haver-se comés.

Article 65

Les empreses anotaran en els expedients personals dels treballadors les sancions que els siguen imposades, que en tot cas es consideraran anul·lades si, tractant-se de faltes lleus, transcorren sis mesos sense haver reincidit en una falta nova. Si es tracta de faltas greus o molt greus, el termini anteriorment citat s'elevarà a dos i cinc anys, respectivament.

Article 66

Quant a la tramitació de la imposició de sancions, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei de Procediment Laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Independentment de la data de publicació del present conveni en el DOCV, la taula salarial i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2015 s'hauran d'abonar durant el mes següent a la publicació.

Segona

En el cas que una futura disposició legal, de caràcter estatal o autonòmic, o una resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere o no aprove alguna norma del present text, i, segons el parer de les parts, el contingut essencial d'algún punt pactat en el present conveni quede desvirtuat, qualsevol de les parts podrà denunciar aquesta circumstància durant el mes següent a la publicació o la notificació d'aquesta resolució, i en aquest cas s'instarà la Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni perquè es reunisca amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en el present conveni per les disposicions legals o les resolucions judicials o administratives.

En cas de discrepància, se sotmetrà la qüestió als tribunals de la jurisdicció social.

Tercera. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Per a la solució d'aquests conflictes, ambdós parts se sotmetran expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Quarta. Mesures d'igualtat

Els firmants del present conveni col·lectiu declaren la seu voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes, i no admetran la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raó de sexe.

En particular, l'empresa es compromet a salvaguardar el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en àmbits com ara l'accés a l'ocupació, la promoció professional, l'estabilitat en l'ocupació, la formació i la retribució, així com el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Artículo 63

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: Amonestación Verbal y Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 64. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 65

Las empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores, las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 66

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Independientemente de la fecha de publicación del presente convenio en el DOCV, la tabla salarial y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2015, se deberán abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

Segunda

En el supuesto de que una futura disposición legal bien de carácter estatal o autonómica, o resolución de la autoridad laboral, jurisdicción social, o cualquier otro órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente convenio, quedará desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas Disposiciones Legales o Resoluciones Judiciales o Administrativas.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a los Tribunales de la Jurisdicción Social.

Tercera. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Para la solución de dichos conflictos, ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

Cuarta. Medidas de igualdad

Los firmantes del presente convenio colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresas se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cinquena

A fi d'adaptar el sistema de classificació dels empleats, s'estableix la següent equiparació de les antigues categories als nous grups:

GRUP I. Personal tècnic i administratiu:

Subgrup 1. Personal tècnic titulat i no titulat

Subgrup 2. Personal administratiu:

- Cap administratiu
- Oficial administratiu 1a
- Oficial administratiu 2a
- Auxiliar administratiu
- Aspirant administratiu

GRUP II. Personal operari:

Subgrup 1. Personal operari especialista

- Encarregat general
- Encarregat de torn
- Mecànic especialista
- Expededor/venedor
- Greixador
- Muntador de pneumàtics
- Llavador
- Conductor

Subgrup 2. Personal operari no especialista

- Mosso d'ES
- Auxiliar
- Aprendent

GRUP III. Personal subaltern:

- Guarda
- Personal de neteja
- Magatzemer
- Cobrador
- Ordenança
- Grum

Quinta

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados, se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos grupos:

GRUPO I. Personal Técnico y Administrativo:

Subgrupo 1. Personal Técnico titulado y no titulado

Subgrupo 2. Personal Administrativo:

- Jefe administrativo
- Oficial Administrativo 1.^a
- Oficial Administrativo 2.^a
- Auxiliar Administrativo
- Aspirante Administrativo

GRUPO II. Personal operario:

Subgrupo 1. Personal Operario Especialista

- Encargado general
- Encargado de Turno
- Mecánico Especialista
- Expededor / Vendedor
- Enrasador
- Montador de Neumáticos
- Lavador
- Conductor

Subgrupo 2. Personal Operario no Especialista

- Mozo de EE.SS.
- Pinche
- Aprendiz

GRUPO III. Personal Subalterno:

- Guarda
- Personal de Limpieza
- Almacenero
- Cobrador
- Ordenanza
- Botones

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2014

GRUP I. Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic

Tècnic titulat	1.259,51
----------------	----------

Subgrup 2. Personal administratiu

Cap administratiu	1.151,89
Oficial administratiu 1a	1.091,35
Oficial administratiu 2a	1.029,52
Auxiliar administratiu	997,23
Aspirant administratiu	781,17

GRUP II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista

Encarregat general	1.259,51
Encarregat de torn	36,38
Mecànic especialista	32,67
Expededor/venedor	32,13
Greixador	32,13
Muntador de pneumàtics	32,13
Llavador	32,13
Conductor	32,13

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014

GRUPO I – Personal Técnico y Administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico

Técnico Titulado	1.259,51
------------------	----------

Subgrupo 2. Personal Administrativo

Jefe Administrativo	1.151,89
Oficial Administrativo 1. ^a	1.091,35
Oficial Administrativo 2. ^a	1.029,52
Auxiliar Administrativo	997,23
Aspirante Administrativo	781,17

GRUPO II – Personal Operario

Subgrupo 1. Personal Operario Especialista

Encargado General	1.259,51
Encargado de Turno	36,38
Mecánico Especialista	32,67
Expededor / Vendedor	32,13
Enrasador	32,13
Montador de neumáticos	32,13
Lavador	32,13
Conductor	32,13

Subgrup 2. Personal operari no especialista		Subgrupo 2. Personal Operario no especialista	
Mosso d'ES	31,94	Mozo de ES.SS	31,94
Auxiliar	28,11	Pinche	28,11
Aprenent	28,11	Aprendiz	28,11
Subgrup 3. Personal subalterno		Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	31,94	Guarda	31,94
Personal de neteja	30,99	Personal limpieza	30,99
Magatzemer	31,94	Almacenero	31,94
Cobrador	33,24	Cobrador	33,24
Ordenança	31,38	Ordenanza	31,38
Grum	28,11	Botones	28,11

TAULA SALARIAL 2015

GRUP I. Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic	
Tècnic titulat	1.273,36
Subgrup 2. Personal administratiu	
Cap administratiu	1.164,56
Oficial administratiu 1a	1.103,35
Oficial administratiu 2a	1.040,84
Auxiliar administratiu	1.008,20
Aspirant administratiu	789,76

GRUP II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista	
Encarregat general	1.273,36
Encarregat de torn	36,78
Mecànic especialista	33,03
Expedidor/venedor	32,48
Greixador	32,48
Muntador de pneumàtics	32,48
Llavador	32,48
Conductor	32,48
Subgrup 2. Personal operari no especialista	
Mosso d'ES	32,29
Auxiliar	28,42
Aprenent	28,42
Subgrup 3. Personal subalterno	

Guarda	32,29
Personal de neteja	31,33
Magatzemer	32,29
Cobrador	33,61
Ordenança	31,73
Grum	28,42

Subgrupo 2. Personal Operario no especialista	
Mozo de ES.SS	31,94
Pinche	28,11
Aprendiz	28,11
Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	31,94
Personal limpieza	30,99
Almacenero	31,94
Cobrador	33,24
Ordenanza	31,38
Botones	28,11

TABLA SALARIAL 2015

GRUPO I – Personal Técnico y Administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico Titulado	1.273,36
Subgrupo 2. Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.164,56
Oficial Administrativo 1. ^a	1.103,35
Oficial Administrativo 2. ^a	1.040,84
Auxiliar Administrativo	1.008,20
Aspirante Administrativo	789,76

GRUPO II – Personal Operario

Subgrupo 1. Personal Operario Especialista	
Encargado General	1.273,36
Encargado de Turno	36,78
Mecánico Especialista	33,03
Expededor / Vendedor	32,48
Enrasador	32,48
Montador de neumáticos	32,48
Lavador	32,48
Conductor	32,48
Subgrupo 2. Personal Operario no especialista	

Mozo de ES.SS	32,29
Pinche	28,42
Aprendiz	28,42

Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	32,29
Personal limpieza	31,33
Almacenero	32,29
Cobrador	33,61
Ordenanza	31,73
Botones	28,42

ANNEX II
Rebut de liquidació per a ES

(Nom i cognoms) ..., amb DNI ..., declare haver rebut de l'empresa ..., en el dia de la data, la quantitat de ... euros, segons es detalla a continuació, per la finalització de la meua relació laboral amb l'empresa motivada per ..., amb la percepció de la qual em liquiden tots els conceptes, sense dret a cap reclamació posterior, a excepció del que estableix l'últim paràgraf de l'article 14.

ANEXO II
Recibo de finiquito para EESS

Don ..., con DNI ..., declaro haber recibido de la Empresa ..., en el día de la fecha, la cantidad de ... euros, según detalle a continuación, por terminación de mi relación laboral con dicha empresa motivada por ... con cuyo percibo quedo saldado y finiquitado por todos los conceptos, sin derecho a posterior reclamación alguna, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo 14.

Faig constar expressament que SÍ/NO faig ús del meu dret a la presència d'un representant dels treballadors en la firma d'aquest document.

P/P Estiu
P/P Nadal
P/P Beneficis
Altres
Total brut
Retenció IRPF
Total líquid

..., ... d ... de ...

Si és el cas, representant del treballador

Firma: ...
DNI ...

Haciendo constar expresamente, que SI/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un representante de los trabajadores en la firma de este documento.

P/P Verano
P/P Navidad
P/P Beneficios
Otros
Total bruto
Retención IRPF
Total líquido

... a ... de ... de ...

En su caso representante del trabajador

Fdo. ...
DNI ...

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de pròrroga i revisió salarial per a 2015 en el Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (Codi 80000325011997). [2015/8232]

Vist el text de l'accord de prorroga i revisió salarial per a 2015 en el Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, per la part empresarial, per representants de PIROVAL, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats Indústria-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'accord.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de setembre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

«València, 3 de setembre de 2015

Reunides hui, en el domicili social de l'associació empresarial PIROVAL (carrer Convent Santa Clara, 1, València), les representacions següents:

Representació empresarial

La part empresarial del sector de pirotècnia, PIROVAL, representada per:

- Reyes Martí Miró
- Francisco Martínez Gomis
- Vicente Caballer Ramírez
- Asessor: Pedro Carceller Roda

Per part dels treballadors compareixen els representants dels sindicats Indústria CCOO-PV i FITAG-UGT següents:

- Indústria CCOO-PV
 - Isidro Javier Ros Sepúlveda
 - Asessor: Vicente José Rodríguez Estepa
- FITAG-UGT
- Lorenzo Clará Peiró
 - Asessor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Manifesten

I. Els compareixents, el 29 d'octubre de 2014, van iniciar negociacions constituint-se en comissió negociadora del Conveni Col·lectiu del Sector de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana. Estan legitimats per a la negociació d'accord amb els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de prórroga y revisión salarial para 2015 en el Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (Código 80000325011997). [2015/8232]

Visto el texto del acuerdo de prorroga y revisión salarial para 2015 en el Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de PIROVAL, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Industria-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de septiembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

«Valencia, 3 de septiembre de 2015

Reunidos en el día de hoy, en el domicilio social de la asociación empresarial PIROVAL (calle Convento Santa Clara, 1, de Valencia), las representaciones que se detallan a continuación:

Representación empresarial:

La parte empresarial del sector de pirotecnia: PIROVAL, representada en este acto por los señores que a continuación se detallan:

- Reyes Martí Miró
- Francisco Martínez Gomis.
- Vicente Caballer Ramírez
- Asesor: Pedro Carceller Roda

Por parte de los trabajadores, comparecen los señores que se dirán y los representantes de los sindicatos Industria CCOO.PV y FITAG-UGT y que a continuación se indican:

- Industria CCOO.PV:
 - Isidro Javier Ros Sepúlveda
 - Asesor: Vicente José Rodríguez Jara
- FITAG-UGT:
- Lorenzo Clará Peiró
 - Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Manifiestan

I. Los comparecientes, abajo firmantes, en fecha 29 de octubre de 2014, iniciaron negociaciones constituyéndose en comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, estando legitimados para la negociación a tenor de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Durant novembre/14, abril/15, juny/15, l'actual mes de setembre i fins a hui, s'han tingut les converses i negociacions per a aconseguir per a enguany un acord en la negociació col·lectiva. No hi ha hagut cap incidència i s'ha arribat als següents

ACORDS

Primer

Prorrogar per un any més i per tant per a l'actual 2015, el text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (2013-2014) que va ser publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* el 27.09.2013 i amb les particularitats que es plasmen en l'annex 1 que forma part del document present.

Segon

Fixar les condicions retributives per a 2015 que estan plasmades en l'annex 2, que forma part del document present.

Tercer

L'accord de conveni col·lectiu que es firma hui es compon de:

- Aquesta acta, que es formalitza com a acta final.
- L'annex 1, que conté les clàusules normatives i obligacionals.
- L'annex 2, que conté les taules salarials per a l'any 2015.

Quart

Els compareixents faculten en aquest acte el lletrat Pedro Carceller Roda perquè duga a terme les gestions telemàtiques oportunes davant l'autoritat laboral, i obtinga el registre, el depòsit i la publicació del text del conveni col·lectiu pactat i tots els tràmits que calga.

I en prova de conformitat amb tots i cada un dels acords subscrits en l'acta present i els documents annexos, tots els compareixents els firmen tots en el lloc i el dia assenyalats a l'encapçalament del document.

Per PIROVAL

Reyes Martí Miró

Francisco Martínez Gomis

Vicente Caballer Ramírez

Assessor: Pedro Carceller Roda

Per Indústria CCOO-PV

Isidro Javier Ros Sepúlveda

Asesor: Vicente José Rodríguez Estepa

Per FITAG-UGT

Lorenzo Clará Peiró

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

ANNEX 1

De l'acta final suscrita hui, 03.09.2015, referida en el seu acord primer

Acorden les parts:

Primer. La comissió negociadora acorda, per unanimitat, la pròrroga per un any més, és a dir, de l'1 de gener al 31 de desembre de 2015, del text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana subscrit el 20 de juny de 2013, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* el 27.09.2013, i en conseqüència són vàlides les clàusules obligacionals i les normatives que s'hi contenen per a l'any 2015.

Segon. S'acorda adequar les condicions econòmiques per a l'any 2015 d'acord amb el contingut de l'acta de reunió tercera d'01.09.2015, que va celebrar la comissió negociadora del conveni. A aquest efecte, i amb vigència des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2.015, es fixa el contingut econòmic del següent articulat (text del conveni publicat en el DOCV el 03.08.2007):

- Article 9. Retribucions per a 2015:

II. Durante los meses de noviembre/14, abril/15, junio/15 y en el presente mes de septiembre y hasta la fecha del día de hoy, se han mantenido las pertinentes conversaciones y negociaciones tendentes a alcanzar para el presente año un acuerdo en la negociación colectiva, sin que haya existido ningún tipo de incidencias, llegándose a los siguientes

ACUERDOS

Primer

Prorrogar por un año más y por tanto para el presente año de 2015, el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (2013-2014) que fue publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* en fecha 27.09.2013 y con las particularidades que se plasman en el Anexo 1 que forma parte integrante del presente documento.

Segundo

Fijar las condiciones retributivas para el presente año de 2015 que están plasmadas en el Anexo 2, y que forma parte integrante del presente documento.

Tercero

El acuerdo de convenio colectivo que se firma en el día de hoy se compone de:

- La presente acta que se formaliza como acta final.
- El anexo 1 que contiene las cláusulas normativas y obligacionales.
- El anexo 2 que contiene las tablas salariales para el año 2015.

Cuarto

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, para que proceda a las gestiones telemáticas pertinentes ante la autoridad laboral y obtener el registro, depósito y publicación del texto del convenio colectivo pactado y cuantos trámites sean menester.

Y en prueba de conformidad con todos y cada uno de los acuerdos suscritos en la presente acta y documentos anexos, todos los comparecientes firman la totalidad de los mismos en el lugar y día señalados en el encabezamiento del presente documento.

Por PIROVAL

Reyes Martí Miró

Francisco Martínez Gomis

Vicente Caballer Ramírez

Asesor: Pedro Carceller Roda

Por Industria CCOO.PV:

Isidro Javier Ros Sepúlveda

Asesor: Vicente José Rodríguez Jara

Por FITAG-UGT:

Lorenzo Clará Peiró

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

ANEXO 1

Al acta final suscrita en el día de hoy 03.09.2015, que viene referida en el acuerdo primero de la misma

Acuerdan las partes intervinientes:

Primer. La Comisión Negociadora acuerda, por unanimidad, la pròrroga por un año más, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito el día 20 de junio de 2013, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 27.09.2013, siendo en consecuencia válidas tanto las cláusulas obligacionales como normativas contenidas en el mismo para el año de 2015.

Segundo. Se acuerda adecuar las condiciones económicas para el año 2015 conforme al contenido del acta de reunión tercera de fecha 01.09.2015, que celebró la Comisión Negociadora del Convenio y a tal efecto y con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2.015, se fija el contenido económico del siguiente articulado (Texto del Convenio publicado en el DOCV de 03.08.2007); a saber:

- Artículo 9. Retribuciones para el año de 2015:

· Salari base: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

· Plus conveni: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

· Plus perillositat: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

L'increment salarial, l'actualització de salari i el pagament de retards les empreses hauran de fer-los als seus treballadors al mes següent de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* d'aquesta acta.

L'increment del 0,60 % no es revisarà.

· La resta de complementos salariales i extrasalarials no tindran cap increment per a l'any 2015. L'ANNEX 2 en fixa la quantificació.

– Article 10:

Sense aplicació.

– Articles 12 (plus xòfer muntador), 14 (plus operaris de disparades), 15 (desplaçaments i dietes), 38 (assegurança col·lectiva) i 40 (trasllats): no tenen cap increment. A l'annex 2 hi ha els imports per a l'any 2015.

Tercer. D'acord amb les previsions contingudes en el paràgraf quart de l'article 4 del text del conveni prorrogat, les parts negociadores es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni tres mesos abans que acabe la vigència d'aquest conveni prorrogat.

· Salario base: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

· Plus convenio: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

· Plus peligrosidad: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

El incremento salarial, actualización de salarios y pago de atrasos deberá de efectuarse por parte de las empresas a sus trabajadores al mes siguiente de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de la presente acta.

El incremento del 0,60 % no será objeto de revisión alguna.

· Resto de complementos salariales y extrasalariales no experimentarán incremento alguno para el año 2015, fijándose en el anexo 2 su cuantificación.

– Artículo 10:

Sin aplicación.

– Artículos 12 (plus chófer montador), 14 (plus operarios de disparos), 15 (desplazamientos y dietas), 38 (seguro colectivo) y 40 (traslados): no experimentan incremento alguno, plasmándose en el anexo 2 sus importes para el año 2015.

Tercero. Conforme a las previsiones contenidas en el párrafo cuarto del artículo 4.º del texto del convenio prorrogado, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio prorrogado.

ANNEX 2

*De l'acta final subscrita hui, 03.09.2015,
referida en el seu acord segon*

TAULES SALARIALS ANY 2015

Categoría *Abonable per dia treballat De dilluns a divendres	S. base	P. conveni	P. Perillositat*
– Encarregat	45,56	3,71	13,51
– Personal laboratori			
– Capataz	41,09	3,71	12,18
– Ofic. 1 adm.			
– Comercials	35,52	3,71	10,53
– Representants			
– Ofic. 2 adm.			
– Venedors	32,05	3,71	9,50
– Dependents			
– Auxiliar adm.			
– Per. neteja	30,24	3,71	8,96
– Oficial 1	35,52	3,71	10,53
– Oficial 2	32,05	3,71	9,50
– Oficial 3			
– AJ. venedor	30,24	3,71	8,96
– AJ. de dependent			
– Ajudant	30,24	3,71	8,96
– Peó	28,41	3,71	8,42
– Xòfer 1	35,52	3,71	10,53
– Xòfer 2	32,05	3,71	9,50

*El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni al personal d'oficines els despachos de les quals estiguén fora del recinte fabril.

ANEXO 2

*Al acta final suscrita en el día de hoy 03.09.2015,
que viene referida en el acuerdo segundo de la misma*

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

Categoría *Abonable por día trabajado De lunes a viernes	S. base	P. convenio	P. peligrosidad*
– Encargado	45,56	3,71	13,51
– Personal laboratorio			
– Capataz	41,09	3,71	12,18
– Ofic. 1 adm.			
– Comerciales	35,52	3,71	10,53
– Representantes			
– Ofic. 2 adm.			
– Vendedores	32,05	3,71	9,50
– Dependientes			
– Auxiliar adm.			
– Per. limpieza	30,24	3,71	8,96
– Oficial 1	35,52	3,71	10,53
– Oficial 2	32,05	3,71	9,50
– Oficial 3			
– Ayte. vendedor	30,24	3,71	8,96
– Ayte. de dpte.			
– Ayudante	30,24	3,71	8,96
– Peón	28,41	3,71	8,42
– Chófer 1	35,52	3,71	10,53
– Chófer 2	32,05	3,71	9,50

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

RESTA DE CONCEPTES SALARIALS I EXTRASALARIALS

PLUSOS DE DISPARADES ANY 2015

Categoría	Festiu complet	Mig festiu	Dia laborable complet	Mig dia laborable
Encarregat-expert	132,50	67,45	66,26	33,13
Encarregat	120,48	61,31	60,24	30,13
Expert	117,60	57,20	56,28	28,15
Aprendent	82,55	42,00	41,28	20,63
Personal aux.	67,55	34,39	33,77	16,90
Xòfer/experto				
de 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
Xòfer/aprendent				
de 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Quan el xòfer expert de primera i de segona façà també les funcions d'encarregat-expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat-expert.

Aquests plusos de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu), tindran un augment del 20 % quan la tornada al domicili el mateix dia de l'acte siga més tard de les 02.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i de viatge de tornada. Per a l'increment del 20 % del plus de disparada no es computarà el temps que transcorregut des de la replega del material de la disparada una vegada depositat en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (amb excepció feta de 20 minuts de carència). Aquest temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 02.00 hores de la matinada.

Article 12. Plus xòfer/muntador:

- Conductor 1a: 16,71 €
- Conductor 2a: 11,15 €

Article 15. Desplaçaments i dietes:

- 1 Menjar: 18,29 €
- 2 Menjars: 30,63 €

Article 38. Assegurança col·lectiva:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Article 40. Trasllats:

- Per km: 0,38 €»

RESTO CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASLARIALES

PLUSOS DE DISPARO AÑO 2015

Categoría	Festivo completo	Medio festivo	Día laborable completo	Medio dia laborable
Encargado-experto	132,50	67,45	66,26	33,13
Encargado	120,48	61,31	60,24	30,13
Experto	117,60	57,20	56,28	28,15
Aprendiz	82,55	42,00	41,28	20,63
Personal aux.	67,55	34,39	33,77	16,90
Chófer/experto				
de 1. ^a y de 2. ^a	117,60	57,29	56,28	28,15
Chófer/aprendiz				
de 1. ^a y de 2. ^a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Cuando el chófer experto de primera y de segunda, ejerzan asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20 %, cuando al regreso a su domicilio el mismo día del acto, sobreponse las 02.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso. Para el incremento del 20 % del plus de disparo, no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraerá para fijar el límite de las 02.00 horas de la madrugada.

Artículo 12. Plus Chófer/Montador:

- Conductor 1.^a: 16,71 €
- Conductor 2.^a: 11,15 €

Artículo 15. Desplazamientos y dietas:

- 1 Comida: 18,29 €
- 2 Comidas: 30,63 €

Artículo 38. Seguro colectivo:

- Incapacidad permanente absoluta: 23.974,34 €
- Muerte: 34.266,53 €

Artículo 40. Traslados:

- Por km.: 0,38 €»

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del XXXI Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València (codi 80000565012003). [2015/8707]

Vist el text del XXXI Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València subscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, de la part empresarial, per representants d'ASEMA (Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València), i de la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FITAG i CCOO Federació d'Indústria, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 d'octubre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Trenta-uné Conveni Col·lectiu de Treball per a la Indústria de la Marroquineria i Afins de les Províncies de Castelló i València

Conveni col·lectiu número XXXI (de l'1 gener de 2015 al 31.12.2016)

Text del trenta-uné conveni col·lectiu de treball per a les províncies de València i Castelló, de les indústries de cuirs repujats, marroquineria, cinturons, lligues i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreviadament, «marroquineria i afins»

CAPÍTOL I *Normes generals*

Secció primera
Àmbits territorial, funcional i personal

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria per a totes les empreses de les activitats que se citen en l'article següent, radicades a les províncies de Castelló i València. S'aplicarà, així mateix, a tots els centres de treball establerts en estes províncies, encara que les empreses tinguen el domicili legal en altres províncies no afectades per este con-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXXI Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (Código 80000565012003). [2015/8707]

Visto el texto del XXXI Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA (Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FITAG y CCOO Federación de Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de octubre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Trigésimo primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la Marroquinería y Afines de las Provincias de Castellón y Valencia

Convenio colectivo número XXXI (1 enero 2015 al 31 diciembre 2016)

Texto del trigésimo primer convenio colectivo de trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente, «marroquinería y afines»

CAPÍTULO I *Normas generales*

Sección primera
Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en la provincia de Castellón y de Valencia. Se aplicará asimismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no

veni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga totes les empreses, treballadors i treballadores de cuirs repujats, marroquineria i estotgeria, cinturons, lligues i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria, talabarteria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses de mà, cordovans, objectes complementaris, albarderia i fuets.

Hi queden englobats tant fabricants, com distribuïdors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de la qual s'incloga algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, i en queda exclòs el comerç detallista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podran iniciar-se negociacions per a fer cap conveni d'àmbit menor sobre les matèries pactades en el present, sense coneixement de la comissió paritària.

Article 3. Obligació total

Les empreses afectades, ho seran en la seu totalitat, tret del que disposa l'article següent sobre àmbit personal.

Article 4. Àmbit personal

El conveni afectarà totes i tots els treballadors inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que, d'ara endavant, forme part de les respectives plantilles de les dites empreses, amb les excepcions que assenyalen els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció segona

Compensació, absorbibilitat i garantia personal

Article 5. Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes d'aplicació, seran considerades globalment.

Article 6. Compensació

Les condicions pactades són compensables, en la seu totalitat, amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, jurisprudencial, contencioso-administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

Article 7. Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'uns altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents, amb anterioritat al conveni, superen el nivell total dels establits en el dit document. En cas contrari es consideraran absorbits per les millores pactades en este conveni.

Article 8. Garantia personal

Es respectaran les situacions que, globalment, excedisquen del pacte en el contingut econòmic, i es mantindran estrictament *ad personam*.

Secció tercera

Vigència, durada, rescissió i revisió; clàusula de desvinculació salarial

Article 9. Vigència

El present conveni, amb independència de la data de la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà plens efectos i tindrà vigència amb efectes retroactius des de la data 1 de gener de l'any 2015 fins al 31 de desembre de 2016.

Article 10. Durada i increment salarial

La durada d'este conveni serà de dos anys de vigència, referida al període comprés entre l'1 de gener de l'any 2015 i el 31 de desembre de l'any 2016, comprenent tot l'any natural de 2015 i de 2016.

afectadas por este Convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la comisión paritaria.

Artículo 3. Obligación total

Las empresas afectadas, lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito personal

Afectará el convenio a todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda

Compensación, absorbibilidad y garantía personal

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarcales, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

Artículo 7. Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Sección tercera

Vigencia, duración, rescisión y revisión; cláusula de descuelgue salarial

Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, comprendiendo todo el año natural del 2015 y del 2016.

Revisió salarial

Any 2015:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2015 és del 0,7 % (un zero amb set per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19. Este increment ja apareix reflectit en les taules salars annexes al present text.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, que serà d'aplicació al final de l'exercici 2015 i que consisteix i es concreta en l'excés que, sobre l'increment aplicat del 0,7 %, resulte de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2015. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre fóra superior a l'increment aplicat del 0,7 %, el salari base s'incrementarà en el percentatge d'excés i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegada. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %; per tant, al marge de l'excés que resulte de les operacions anteriors, el salari base no podrà actualitzar-se per damunt de l'1,2 %.

3r) Els conceptes salariais «incentiu o plus d'activitat» establits en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establít en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2015, no tindran cap increment i es mantindran íntegrament les columnes salars de l'any anterior, que es reproduïxen en la taula annexa.

Any 2016:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2016 és de l'1,1 % (un um deu per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, que serà d'aplicació al final de l'exercici 2016 i que consisteix i es concreta en l'excés que, sobre l'increment aplicat del 1,1 %, resulte de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2016. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2016 fóra superior a l'increment aplicat de l'1,1 %, el salari base s'incrementarà en el percentatge d'excés i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegada. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %; per tant, al marge de l'excés que resulte de les operacions anteriors, el salari base no podrà actualitzar-se per damunt de l'1,6 %.

3r) Els conceptes salariais «incentiu o plus d'activitat» establits en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establít en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2016, no tindran cap increment i es mantindran íntegrament les columnes salars de l'any anterior.

Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial i d'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors

Les empreses que acrediten els requisits exigits en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació a l'existència de causes, podrán iniciar els procediments establits en l'esmentat article per a inaplicació de l'increment salarial establít en el conveni col·lectiu, i hauran de comunicar-ho als representants dels treballadors i a la comissió paritària del conveni, acompanyant la documentació que acredite les causes.

En tals casos, la inaplicació de l'increment salarial o la fixació de l'increment de salari inferior a l'establit per conveni s'adequarà en l'àmbit de l'empresa, després de la prèvia negociació amb la representació dels treballadors i treballadores, en el termini previst en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, i si de l'esmentada negociació resultara que hi haguera acord entre la direcció i els representants dels treballadors, tal decisió estarà emmarcada dins d'un pla de viabilitat en què s'hauran de determinar amb exactitud les condicions salars i la seua durada, l'actualització posterior dels salariis i que no podrà prolongar-se'n la inaplicació més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. L'abonament de les diferències deixades de percebre s'efectuarà així que es constate objectivament que l'empresa té superàvit o beneficis en quantitat suficient per a cobrir les diferències.

Per al tràmit del període de consultes, en el supòsit que no existisca representació legal de les treballadores i treballadors en l'empresa, s'en-

Revisión salarial

Año 2015:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2015 es del 0,7 % (un cero con siete por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2015 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 0,7 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2015. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior al incremento aplicado del 0,7 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,2 %.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2015, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior, que se reproducen en la tabla anexa.

Año 2016:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2016 es del 1,1 % (un uno con diez por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2016 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 1,1 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016 fuera superior al incremento aplicado del 1,1 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,6 %.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2016, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial y de aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las empresas que acrediten los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la existencia de causas, podrán iniciar los procedimientos establecidos en el citado artículo para inaplicación del incremento salarial establecido en el convenio colectivo, debiéndolo comunicar a los representantes de los trabajadores, y a la comisión paritaria del convenio, acompañando la documentación que acredite las causas.

En tales casos, la inaplicación del incremento salarial o la fijación del incremento de salarios inferior al establecido por convenio se adequareá en el ámbito de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en los plazo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y si de la citada negociación, resultara que hubiera acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, tal decisión estará enmarcada dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá determinar con exactitud las condiciones salariales y su duración, la actualización posterior de los salarios y que no podrán prolongarse la inaplicación más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá

tindrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, triats d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdues parts, de mutu acord, podran substituir este termini traslladant la decisió a la comissió paritària. En este supòsit la resolució de la comissió paritària serà de compliment obligatori.

En cas de desacord, a la finalització del període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies, a comptar des que la discrepancia fóra plantejada, per a pronunciar-se. Si la comissió paritària del conveni no aconseguira un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts –i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides– podran sotmetre-les a la mediació o a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària qui, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, trametrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral -TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.7.2010).

Si s'opta per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes

Per al seguiment de l'acord les parts firmants es reuniran amb la periodicitat que acorden.

Article 12. Denúncia conveni

Les parts negociadores es reserven la faculta de denunciar el present conveni col·lectiu amb un termini de preavís de tres mesos abans de finalitzar-ne la vigència, de conformitat amb el que estableix l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdues parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans de la finalització del present. Si les negociacions es prolongaren per un termini que excedira el de vigència del conveni, les seues normes mantindran la vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de la seua vigència.

Durant les negociacions per a la renovació del conveni, en defecte de pacte, se'n mantindrà la vigència. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'alguns o alguns dels continguts prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector. Estos acords tindran la vigència que les parts determinen.

Les parts es sotmeten als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre de manera efectiva les discrepancias existents després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir-se un acord, incloent-hi sotmetre la discrepancia a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que el conveni col·lectiu i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, mantindrà la seua vigència el text actual fins a la signatura d'un nou conveni col·lectiu.

Secció quarta Vinculació a la totalitat

Article 13. Vinculació a la totalitat

En el cas que per qualsevol circumstància fóra rebutjat algun pacte del conveni, quedaria sense eficàcia pràctica i haurà de reconsiderar-se'n tot el contingut, excepte en el cas que afectara les condicions econòmiques per superar els límits que legalment pogueren existir, en el supòsit dels quals, únicament tals condicions serien modificades, adaptant-se als esmentats límits.

atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán sustituir este plazo trasladando la decisión a la comisión paritaria. En este supuesto la resolución de la comisión paritaria será de obligado cumplimiento.

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la comisión paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.7.2010).

Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas

Para el seguimiento del acuerdo se reunirá las partes firmantes con la periodicidad que estos acuerden.

Artículo 12. Denuncia convenio

Las partes negociadoras se reservan la faculta de denunciar el presente convenio colectivo con un plazo de preaviso de tres meses antes de finalizar su vigencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente. Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de este mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Las partes se someten a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectivas las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo someter la discrepancia a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, mantendrá su vigencia el texto actual hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Sección cuarta Vinculación a la totalidad

Artículo 13º. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

Secció cinquena
Comissió paritària

Article 14. Creació de la comissió paritària

Es crea una comissió paritaria del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància en el compliment del dit conveni. Les seues funcions seran les següents:

1a. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2a. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven en la interpretació o aplicació del conveni, a més dels supòsits previstos concretament en el seu text.

3a. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el supòsit de no aconseguir-se acord en la Comissió, s'elaborarà preceptivament un informe que es sometrà als procediments establerts en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26.07.2005), les seues pròrrogues o possibles modificacions, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

4a. Vigilància en el compliment d'allò pactat.

5a. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6a. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7a. Mediació en la resolució de discrepàncies en l'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

8a. Aquelles altres funcions que li siguen conferides per disposició legal.

Funcionament de la comissió

1r. La comissió es reunirà a instància de qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies de cada mes, i al lloc designat com el seu domicili, i les parts es posaran d'acord sobre el dia i l'hora en què haurà de celebrar-se la reunió.

2n. La seu de l'esmentada comissió s'estableix als locals de l'associació empresarial del sector, sítia a València, al carrer Uruguai, número 11, despatx número 206, amb independència que les parts de forma extraordinària decidisquen fer les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. L'esmentada comissió tindrà una composició paritaria entre la representació empresarial i la social, i el seu nombre total serà de huit persones, corresponent quatre representants a la part empresarial, i dos representants a cada un dels sindicats, CCOO I UGT, que componen la part social, com a firmants del que convé.

4t. Respecte a les vocalies que formen la comissió, seran les que les parts aporten el dia de la constitució de la comissió, procurant-se que les persones que les ocupen hagen pertangut a la comissió negociadora del present conveni.

5t. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de totes les vocalies, siga titulars o suplents, i en segona convocatòria, l'endemà àgil, s'actuarà amb les que assistisquen, i tindran vot únicament les vocalies presents.

6t. Quant a la presa d'accords d'esta comissió, d'acord amb les funcions establides en este conveni, s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dues parts representades que la integren.

7m. En el funcionament de la comissió paritaria es tindrà en compte la interpretació estableida en el BOP número 93, de data 19 d'abril de 1996, per esta mateixa comissió.

8u. Cada una de les parts representades en la comissió podrà designar persones assesores que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la comissió la farà qualsevol de les parts i en funció de l'existeixença de sol·licituds efectuades per empreses o treballadors del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

Sección quinta
Comisión paritaria

Artículo 14. Creación de la comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1.^a. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

2.^a. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3.^a. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

4.^a. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5.^a. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6.^a. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

7^a. Mediación en la resolución de discrepancias en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8^a. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

Funcionamiento de la comisión

1.^o. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrase la reunión.

2.^o. La sede de la citada comisión se establece en los locales de la Asociación Empresarial del Sector, sita en Valencia, en la calle Uruguay número 11; despacho número 206, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3.^o. La citada comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los sindicatos CCOO Y UGT que componen la parte social, como firmantes de lo convenido.

4.^o. Respecto a los vocales que formen la comisión, estos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la comisión negociadora del presente convenio.

5.^o. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente ágil, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6.^o. En cuanto a la toma de acuerdos por esta comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, estos /as se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7^o. En el funcionamiento de la comisión paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el BOP número 93, de fecha 19 de abril de 1996 por esta misma comisión.

8^o. Cada una de las partes representadas en la comisión, podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9^o. La solicitud de convocatoria de la comisión, se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores / as del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

Article 15. Solució extrajudicial de conflictes

En els casos en què, a pesar de la intervenció de la comissió paritària que estableix l'article 14é. del vigent conveni, en matèria de mediació, romanga el desacord, podrà ser resolt a través dels procediments establerts en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, les seues pròrrogues o possibles modificacions, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

CAPÍTOL II
Règim de treball

Secció primera
Organització del treball

Article 16. Facultats de l'empresa

1) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran oïts en tot el que tinga relació amb l'organització i racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enumeren a continuació, de forma no exhaustiva sinó merament enunciativa:

A. L'exigència de l'activitat, normalment i conseqüentment, del rendiment mínim establert.

B. L'adjudicació de les màquines, ferramentes i la resta d'elements necessaris per a l'exercici de l'activitat del treballador i la treballadora.

C. La fixació dels índexs de residus i de qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D. La vigilància sobre l'atenció i la neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

E. Efectuar, durant el període d'organització del treball, les modificacions en els mètodes del treball, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials, que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic de què es tracte.

F. La mobilitat i redistribució del personal, d'acord amb les necessitats d'organització i de producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjuí de la formació professional i del necessari període d'adaptació.

G. Durant el període d'adaptació, quan siga necessari, es respectarà la treballadora o treballador traslladat, el salari professional més els incentius que poguera continuar percebent en l'anterior lloc de treball.

H. Durant el termini de tres mesos, comptats a partir de la data de finalització del període d'adaptació, quan procedisca, es respectaran, al treballador o treballadora, les tarifes d'incentius del lloc de procedència, si les dites tarifes són superiors a les regisquen en el nou lloc.

I. La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplicarà només a una o diverses seccions, també seran aplicables per a aquelles que experimenten, com a conseqüència, un augment de la càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J. S'adaptaran les càrregues de treball, rendiments i tarifes, a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines, o condicions tècniques.

K. Establir la fórmula que es considere més idònia per al càlcul de retribucions.

L. Determinar el sistema que s'ha de seguir per a obtindre rendiments superiors al normal, que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

LL. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

M. Aplicar un sistema de remuneració per incentius, i es podrà adoptar el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

N. Prohibir terminantemente als productors la realització d'obra o treball per compte d'altri o pròpia, si són els propis de les activitats afecta-

Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14. del vigente convenio, en materia de mediación, permanezca el desacuerdo, estos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

CAPÍTULO II
Régimen de trabajo

Sección primera
Organización del trabajo

Artículo 16. Facultades de la empresa

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E. Efectuar, durante el periodo de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

G. Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

LL. Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

M. Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

N. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios

des pel conveni, ja que això suposaria un acte de concurrencia il·lícita, en qualsevol dels dos supòsits.

Ñ. Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable, caldrà ajustar-se a allò que estableix, en estos supòsits, l'article 23 d'este conveni.

2) El procediment per a la implantació per l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

a) Comunicar, a la representació legal dels treballadors de l'empresa, la decisió de modificar, en forma substancial, l'organització del treball, amb una antelació suficient a l'aplicació. Esta comunicació produirà efecte per a la totalitat de treballadors i treballadors de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindrà un termini màxim de deu setmanes.

c) Demanar, acabat el període de prova, la conformitat o el desacord, razonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) De conformitat amb les facultats que té, en el termini de deu dies a comptar des de l'endemà de la recepció de l'escripció dels treballadors i treballadores, l'empresa decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

e) Dins dels terminis establerts en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, les treballadores i treballadors podran recórrer, davant de la jurisdicció competent, contra la resolució de l'empresa, la qual haurà de remetre-li l'expedient complet per a la resolució que procedisca.

f) Informar obligatoriament, cada treballador i treballadora, de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable, i tindre a disposició del personal, en tot moment, les tarifes aprovades.

g) El mateix procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatoris que en signifiquen alguna modificació.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball, proposats per l'empresa, fins i tot en cas de disconformitat dels seus treballadors, expressada a través de l'esmentada representació, és facultat de l'empresa, que no podrà imposar sancions per este motiu, abans de la resolució de la comissió paritària o de l'autoritat competent.

i) Si durant el període de prova s'obtingueren activitats superiors a la normal, s'abonaran d'acord amb les tarifes establides, i s'haurà de regularitzar el total de les quantitats a percebre per este concepte, una vegada aprovades les tarifes.

Secció segona Normes de productivitat

Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els principis i definicions següents:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que porta a terme una treballadora o treballador mitjà, conscient de la seua responsabilitat, amb un esforç constant i raonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estímul d'una remuneració per incentiu, i sota una direcció competent. Esta activitat és la que, en els distints i més comuns sistemes de mesurament, es correspon amb els índexs 100 i 60.

2n. Activitat óptima és la màxima que pot realitzar una treballadora o treballador mitjà sense perjúi de la seua vida professional. Es correspon, en els anteriors sistemes de mesurament, amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua una treballadora o treballador mitjà a activitat normal, inclòs el temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5é. Rendiment óptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat óptima.

6é. Temps màquina és el que empra una màquina a produir una quantitat de tasca en condicions tècniques determinades.

7é. Temps normal és l'invertit per una treballadora o treballador en una determinada operació, a activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

de las actividades afectadas por el convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

Ñ. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este convenio.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrán un plazo máximo de diez semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de diez días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa esta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Los/as trabajadores/as, dentro de los plazos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán recurrir ante la jurisdicción competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de estas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la resolución de la comisión paritaria o de la autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

Sección segunda Normas de productividad

Articulo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1.º Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2.º Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3.º Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4.º Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5.º Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6.º Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8º. Treball lliure és aquell en què el/la treballador/a pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure és la que es correspon amb el rendiment òptim.

9º. Treball limitat és aquell en què el/la treballador/a no pot desenvolupar l'activitat òptima durant tot el temps. La limitació es pot deure al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o les condicions del mètode operatori. Als efectes de remuneració, els temps d'espera del treballador o treballadora deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran abonats com si es treballara a activitat normal.

10º. En el treball limitat, la producció òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

Secció tercera Rendiments

Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i l'empresa podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifique, ni puga interpretar-se, com desistiment d'eixe dret.

Al dit rendiment normal corresindrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactes.

Les empreses que a l'entrada en vigor del conveni tingueren mesurat el rendiment normal dels productors, podran optar entre continuar amb els sistemes ja implantats o modificar-los; sempre d'acord amb les normes següents:

A) Les primes i incentius que s'abonen en l'actualitat a rendiment normal quedaran absorbides pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficioses existentes a la seua entrada en vigor.

B) Cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment mesurable, podran les empreses podran establir uns índexs de producció basats, exclusivament, en la mitjana de producció realizada per cada equip, secció o conjunt de treballadors que realitzen una mateixa tasca.

C) Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressades en l'apartat anterior, s'entendrà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D) Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, amb base a la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitjana aritmètica, i s'empraran com a elements per al dit càlcul els correspondents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

CAPÍTOL III Condicions econòmiques

Secció primera Conceptes retributius

Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que s'abona al treballador o treballadora els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat; és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent-hi en el concepte de dies festius, tant els diumenges com les festes laborals.

Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5 % (tres i mig per cent) sobre la columna denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual s'aplicarà el percentatge d'antiguitat serà la columna «antiguitat consolidada», que conté l'annex I d'este conveni.

8º. Trabajo libre es aquel en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9º. Trabajo limitado es aquel en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

Sección tercera Rendimientos

Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y esta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio tuvieran medido el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A. Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B. Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D. Será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente Convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

CAPÍTULO III Condiciones económicas

Sección primera Conceptos retributivos

Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5 % (tres y medio por ciento) sobre tabla denominada «antigüedad consolidada», con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este convenio.

Els treballadors i treballadores que en data 1 de maig de 1996 ja hagueren superat eixe límit màxim de 6 triennis, mantindran el seu nombre de triennis, amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10 % (deu per cent) del salari conveni, incrementat si és el cas amb l'antiguitat, i comprén tant els dies laborables com els festius, per 14 pagues a l'any, que s'abonaran en les dotze mensualitats i en les dues pagues extraordinàries.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal, i consisteixen en el que tot seguit s'especifica.

1. Per al personal obrer i subalter: cada una en trenta dies, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.
2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: en trenta dies la d'estiu i en trenta la de Nadal, ambdues a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.
3. La d'estiu s'abonarà entre el 15 i el 20 de juliol.

Article 22 bis. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la retribució establida d'acord amb la categoria professional del treballador o treballadora, incrementada com a mínim en un 25 % sobre tots els conceptes salarials.

Article 23. Incentiu o plus activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador o treballadora en el cas que el seu rendiment siga superior al pactat; és a dir, al normal o mínim exigible.

1r) Quan el rendiment del treballador o treballadora siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si l'excedira en un 25 %, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representen tècnicament -125 o 75- percebrà com a remuneració corresponent al dit excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de plus activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer, o mensual, si es tracta de la resta de les categories professionals, que queda reflectit en la columna de «plus d'activitat», de l'annex I.

2n) Quan l'excés sobre el rendiment normal no arriba al 25 %, la quantitat a percebre serà proporcional al percentatge d'excés aconseguit, prenen com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25 %.

3r) Si es supera el 25 %, s'aplicarà la mateixa regla de proporcionallitat.

4t) No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal sobrepassa el 40 %, és a dir, quan les quantitats de treball obtingudes representen més del 140 % del rendiment normal, les empreses podran revisar-lo, així com el sistema d'incentius establits, siga quina siga la data de la seua determinació i establiment, sense que no fer-ho signifique ni puga interpretar-se com desistiment d'este dret.

5é) Dependent els uns dels altres, tots els llocs de treball d'una empresa, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subalter, o de qualsevol altra categoria professional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6é) Les treballadores i treballadors perceben l'import del plus d'activitat en la quantia que consta en la taula correspondiente, amb fonament en la presumpció que aconsegueixen el 25 % d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no tinguen mesurat este d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi, o no n'hagen pactat el pagament, en ambdós casos, també d'acord amb ells.

No obstant això, les empreses que, havent iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els treballadors i treballadores, si transcorreguts trenta dies naturals sense arribar-hi a un acord, no sotmeten les discrepàncies als organismes de mediació i arbitratge establits, i/o a la jurisdicció competent, perquè estos organismes resolguen les discrepancias existents, quedaran obligades, a partir del dit termini, al pagament

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de 6 trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10 % (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25 % sobre todos los conceptos salariales.

Artículo 23. Incentivo o plus actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1. Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25 %, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente -125 ó 75- percibirá, como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de Plus Actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «plus actividad», en el anexo I.

2. Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcance el 25 %, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25 %.

3. De superar el 25 %, se aplicaría la misma regla de proporcionallidad.

4. No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebase el 40 % del mismo, es decir, cuando representen más del 140 % del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar este, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5. Dependiendo unos de otros todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6. Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del plus de actividad en la cuantía que consta en la tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25 % de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido este de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no somete su discrepancias a los organismos de mediación y arbitraje establecidos y/o a la jurisdicción competente, para que estos organismos resuelvan las discrepancias existentes, quedará obligada, a partir de

del plus d'activitat en la quantia que corresponga, amb fonament en l'expressada presumpció.

El pacte per al seu pagament s'haurà de firmar en comisió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants sindicals si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors i treballadores, si no n'hi ha.

7é) No obstant això, a les empreses que iniciaren les seues activitats amb personal assalariat en data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactes, o siguen de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació estableida en el primer paràgraf de l'apartat anterior quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seua activitat.

8é) L'obligació de pagament dimanant de la presumpció estableida en l'indicat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article s'extingirà en el moment en què les empreses hagen mesurat el rendiment normal o mínim exigible, o hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi o hagen pactat el pagament del plus d'activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i treballadores, i en la forma indicada en estos pactes.

9. En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguem mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible, per mitjà d'un sistema, sia o no tècnic, es pactarà o mesurarà entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores, amb base en el coneixement que ambdues parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10. Les empreses portaran uns parts de treball en què s'anotarà la producció del treballador o treballadora, a fi de valorar-la, a l'efecte de satisfer-li, si és el cas, el corresponent plus d'activitat. Els dits parts hauran d'estar firmats pel treballador o treballadora, després de verificar l'exactitud del seu contingut i lliurar-li'n una còpia signada.

11. L'obligació de pagament dimanant de la presumpció estableida en el ja esmentat paràgraf primer de l'apartat 6) d'este article tampoc no serà aplicable quan els treballadors, incomplint el que s'hi estableix respecte d'això, s'hagen negat a dur a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, que quedarà exonerada, malgrat la dita falta de mesurament, de la referida obligació de pagament.

12. Les empreses podran limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no puguen aconseguir-se a conseqüència de la carencia o disminució de treball en l'empresa, o quan, per falta d'aptitud, atenció o interès dels productors, no donen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjui de les altres mesures que sobre el cas s'hi pogueren adoptar, en tot cas, amb un preavís de huit dies.

13. Les empreses facilitaran al seu personal obrer, sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o mínim exigible el qual serà determinat d'acord amb el que preveuen estos pactes.

Article 24. Estall

A les empreses que tinguen convingut o convinguen amb els seus treballadors i treballadores la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentre la mantinguen, no els seran aplicables les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports de l'estall tindran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius, al pactar un nou conveni o revisar el vigent.

Article 25. Obligatorietat dels pactes

Els rendiments normals, els incentius, i els pactes referents al seu mesurament, establiment i pagament, duts a terme entre les empreses i els seus treballadors o treballadores, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran ambdues parts, sense necessitat de cap altre requisit formal.

Article 26. Hores extraordinàries

L'abonament de les hores extraordinàries es s'efectuarà amb un increment del 75 % sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. Per a això, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendiment normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, i es dividirà entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual

dicho plazo, al pago del plus de actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hay, o entre aquel y los/as trabajadores / as, si no los hay.

7. No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, se extinguirá en el momento las empresas hayan medido el rendimiento normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del plus de actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9. En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén mediados los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10. Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente plus de actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada esta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12. Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudicasen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13. Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o mínimo exigible el cual será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos, y los pactos referentes a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75 % sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida

establida en el conveni. Esta fórmula servirà per al càlcul de l' hora ordinària base a aplicar el percentatge referenciat en el paràgraf anterior.

També podran, les parts, optar per la compensació de les hores extraordinàries per temps de descans; en este cas, per cada hora extraordinària, al treballador o treballadora, li corresponderà una hora i quarenta-cinc minuts de descans.

Article 27. Dietes

Quan, per orde de l'empresa, el treballador o treballadora estiga obligat a efectuar despeses de manutenció fora de l'empresa, l'empresa li les abonarà, amb la justificació prèvia i en l'import exacte que conste en la documentació acreditativa que aporte; se n'estableixen els imports màxims següents:

Mitja dieta: 12,46 €

Dieta completa: 24,91 €

Quantitats que l'empresa abonarà al treballador o treballadora, quan les merite.

Finalitzada la vigència del conveni col·lectiu, els imports que estableix este precepte s'actualitzaran atenent a la inflació efectiva que s'ha ja produït durant els dos anys de durada del conveni.

Article 28. Premi de fidelització

Les empreses abonaran als treballadors amb deu o més anys d'antiguitat que, tenint l'edat que a continuació s'expressa, causen baixa, les quantitats següents: si causa baixa dins dels sis mesos següents al dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.617,85 €; dels 61 anys d'edat, 1.291,15 €; dels 62 anys, 1.129,76 €; dels 63 anys, 968,35 €, i dels 64 anys, 806,95 €.

Si causara baixa dins dels sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels complimentos d'edat, percebrà la quantitat corresponent al de l'edat següent, excepte en el cas que esta siga la de 65 anys, en què no es percebrà cap quantitat.

CAPÍTOL IV *Contractació*

Secció primera

Ingressos, període de prova i terminis de preavís

Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball estarà determinat pel grup professional en què es trobe el treballador o treballadora, i es distingirà entre:

* Grup professional segon: període de prova d'un mes

* Resta dels grups professionals: període de prova de tres mesos

En el cas de contractacions temporals per un temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la meitat del temps per al qual la treballadora o treballador va ser contractat.

Durant el dit període la resolució de la relació laboral, podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador o treballadora durant el període de prova interromp el seu còmput.

Article 30. Termini de preavis

Quan el treballador o treballadora es propose cesar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar-li el seu propòsit, per escrit, amb una antelació mínima que, per als distints grups professionals, serà el següent:

- Grups professionals 1r i 2n, quinze dies
- Grups professionals 3r i 4t, un mes

L'incompliment dels terminis de preavís assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que faltaren per a completar el període de preavís que corresponguera, i l'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de les meritacions que haja de satisfacer el treballador o treballadora en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

en el convenio, sirviendo esta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

También, podrán las partes optar por la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en este caso, por cada hora extraordinaria corresponderá al trabajador una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa, venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por esta, previa justificación y en el importe exacto que conste en la documentación acreditativa aportada por el trabajador, estableciéndose los siguientes importes máximos:

Media dieta: 12,46 €.

Dieta completa: 24,91 €.

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando este o esta las devengue.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo los importes establecidos en este precepto serán actualizados atendiendo a la inflación efectiva que se haya producido durante los dos años de duración del convenio.

Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.617,85 €; de los 61 años de edad, 1.291,15 €; de los 62 años, 1.129,76 €; de los 63 años, 968,35 €; y de los 64 años, 806,95 €.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

CAPÍTULO IV *Contratación*

Sección primera

Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

* Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.

* Resto grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

- Grupo profesional 1.º y 2.º, quince días.
- Grupo profesional 3.º y 4.º, un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Secció segona
Tipus de contracte

Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una durada màxima de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixen les dites causes. Si es concerta per menys de 6 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense que la suma dels períodes contractats excedisca dels 6 mesos i efectuant-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

Respecte d'aquelles empreses que operen en el sector de la moda i que, per tant, la seua producció està condicionada a les eventualitats que sorgisquen de la demanda de productes derivada de les campanyes o temporades de primavera-estiu i de tardor-hivern, i que cada una comporta o pot comportar una activitat productiva de quatre mesos i mig en funció de les eventualitats, l'acumulació de tasques o les comandes que excedisquen de la previsió normal de l'empresa, el contracte temporal eventual podrà tindre una durada màxima de 9 mesos, dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixen les dites causes. Si es concerta per menys de 9 mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense que la suma dels períodes contractats excedisca dels 9 mesos i efectuant-se dins del període de 12 mesos de límit màxim.

En el cas que no es produeixca la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, l'empresa indemnitzarà el treballador o treballadora amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat o fracció, en el cas que preste serveis per un temps inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte l'ocupa temporalment un o més treballadors durant un temps superior a 22 mesos en un període de 3 anys, la treballadora o treballador que ocupa eixe lloc i exercira l'activitat que li és pròpia, es convertirà en fix, periòdic de caràcter discontinu en les mateixes condicions que estableix l'article 35 d'este Conveni, que regula este tipus de contracte, i en els mínims que estableix.

Article 32. Contracte per a la formació

L'objecte d'este contracte és l'adquisició per part de la treballadora o treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

Només poden ser contractades per esta modalitat les persones majors de 16 anys i les menors de 21 anys, i no podran haver exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual es contracta per un temps superior a 12 mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadores i treballadors fixos en plantilla, amb l'escala següent:

De 3 a 5 treballador(es): 2 aprenents

De 6 a 9 treballador(es): 3 aprenents

De 10 a 40 treballador(es): 4 aprenents

De 41 a 50 treballador(es): 5 aprenents

Resta: d'acord amb Llei

La durada d'estos contractes no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 3 anys. Si el contracte per a la formació excediera dels 2 anys, la treballadora o treballador es convertirà automàticament en fix de plantilla, i mantindrà en el tercer any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir del 75 % de la jornada ordinària durant el primer any, i caldrà que existísca un mínim del 25 % de la jornada d'eixe còmput global de durada del contracte amb dedicació a la formació teòrica, i del 85 % de la jornada d'eixe còmput global per al segon i tercer any de contracte, i caldrà que existísca un mínim del 15 % de la jornada d'eixe còmput global amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, sense que puga excedir d'una setmana sense que el treballador

Sección segunda
Tipos de contrato

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 6 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 6 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

Respecto de aquellas empresas que operan en el sector de la moda y que por tanto su producción está condicionada a las eventualidades que surjan de la demanda de productos derivada de las campañas o temporadas de primavera-verano y de otoño-invierno y que cada una de ellas conlleva o puede conllevar una actividad productiva de cuatro meses y medio en función de las eventualidades, acumulación de tareas o pedidos que excedan de la previsión normal de la empresa, el contrato temporal eventual podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 9 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 9 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este convenio que regula este tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices.

De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices.

De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices.

De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices.

Resto: Conforme a ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato para la formación excediera de los 2 años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su 3.º año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 75 % de la jornada ordinaria durante el primer año, debiendo existir un mínimo del 25 % de la Jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica y del 85 % de la jornada de ese computo global para el segundo y tercer año de contrato, debiendo existir un mínimo del 15 % de la jornada de ese computo global con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el tra-

o treballadora haja rebut docència almenys l'equivalent a un 15 % d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució de la treballadora o treballador contractat per a la formació és l'establida en la taula salarial de l'annex I del Conveni, i el dit import haurà d'adecuar-se proporcionalment al temps de treball efectiu i, per tant, excloent el temps que dedique a la formació teòrica.

Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors o treballadores amb un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals on es troben adscrits les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir 1 any. La retribució serà del 75 % del salari fixat en conveni per a un/a treballador/a que exercisca el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

El període de prova serà d'un mes, tant per als titulats de grau mitjà com de superior.

Article 34. Contracte per obra o servei determinat

Este tipus de contracte de durada determinada s'emprerà quan es contracte un/a treballador/a per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia, dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga de durada incerta.

Per a la seu formalització caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en data celebració del contracte.

Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix discontinu de dates incertes

A) El contracte de treball a temps parcial, amb l'accord previ exprés empresa-treballador, disposa que podrà pactar-se un nombre d'hores complementàries que no excedisca d'un 60 % de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establert en el conveni.

B) El contracte fix discontinu de dates incertes es regirà segons el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i amb les condicions següents:

– La jornada mínima anual serà de 90 dies, de forma que es garantirà, al treballador o treballadora, l'alta a jornada completa estos 90 dies en l'any natural.

– El contracte es formalitzarà per escrit, amb indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de la seua activitat.

– Les empreses estableiran llistes, per llocs de treball de les treballadores o treballadors afectats per esta modalitat contractual, als efectes de determinar l'orde de crida per a cada lloc de treball, estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavís per a la crida del treballador o treballadora s'haurà de fer com a mínim amb una antelació de 10 dies. En el cas que el treballador o treballadora no acudisca a la crida, sense justa causa, es produirà la seu baixa automàtica de la llista i s'extingirà el contracte a tots els efectes. De la llista i de l'escrit de crida es donarà trasllat als representants sindicals en l'empresa.

– L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb 10 dies d'antelació, si esta no tinguerà treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador o treballadora en eixe cas.

– No es computaran, als efectes d'antiguitat, els períodes d'inactivitat laboral.

Article 36. Contracte de relleu

El treballador o treballadora, a partir de l'edat de 60 anys, tindrà dret a la celebració del contracte de treball a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial, sempre que manifeste la seu voluntat de cessar definitivament en la seu prestació de serveis al complir com a màxim l'edat de 65 anys, i l'empresari quedrà obligat a atorgar el referit contracte. No obstant això, s'estarà

jador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15 % de una jornada ordinaria diaria.

Regirá el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribución del trabajador/a contratado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo adecuarse dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de este tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritos las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Siendo la retribución del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Este tipo de contrato de duración determinada se empleará cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

Para la formalización de los mismos se estará a lo establecido en la legislación vigente a fecha de celebración del contrato.

Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no excede de un 60 % de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de los trabajadores o trabajadoras afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciese de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

Artículo 36. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato. No obstante lo

sempre a la normativa laboral i de seguretat social que es trobe vigent en cada moment.

Article 37. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades per este conveni que estiguieren empleades a través de contractes de durada determinada o temporal podrán, de mutu acord amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis que preveu la llei.

Article 38. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En el supòsit de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la pròpia activitat de l'empresa principal, caldrà ajustar-se al que s'asseanya a continuació, així com a la legislació general aplicable al supòsit.

Quan l'activitat subcontractada es desenvolupa al mateix centre de treball, l'empresa assumeix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en el present conveni. En este supòsit, l'empresa assumeix, a més, l'expresa responsabilitat de coordinar les activitats de prevenció de riscos establecida en l'art. 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i examinarà, a més, amb els representants dels treballadors, el desenvolupament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què es refereix el paràgraf primer no es desenvolupa al mateix centre de treball de l'empresa subcontractant, sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a vetlar perquè la segona aplique correctament les disposicions del present capítol, i a donar compte d'esta funció als representants dels treballadors.

CAPÍTOL V
Règim de treball

Secció primera
Jornada de treball

Article 39. Jornada de treball

S'estableix la jordana ordinària anual màxima en 1.786 hores de treball efectiu, referides a cada treballador o treballadora durant l'any 2015 i 2016.

Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adecuar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'estableix una flexibilitat de la jornada, a instància de l'empresa i vinculant per al treballador o treballadora, que es regularà de la manera següent:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, variar la distribució de la jornada i incrementar-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual està establida en l'article anterior ni la jornada màxima diària que està establida en 9 hores, o bé reduir-la per a respectar els màxims anuals que estableix este conveni.

3r. La dita distribució de la jornada haurà de respectar en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei, i els treballadors i les treballadores hauran de conéixer amb un preavís mínim de 5 dies, el dia i l'hora de la prestació o no del treball resultant de l'aplicació d'este article. La reducció de la jornada no implicarà minva de salari, i l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball i sempre dins de l'any natural.

5é. Procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del temps de major càrrega de treball.

6é. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que existeix la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicació de

anterior, se estará siempre a la normativa laboral y de seguridad social que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 37. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

Todas las personas afectadas por este convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

Artículo 38. Obligaciones empresariales en materia de contratas y subcontractas

En el supuesto de subcontractación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontractada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en esta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecida en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V
Régimen de trabajo

Sección primera
Jornada de trabajo

Artículo 39. Jornada de trabajo

Se establece la jornada ordinaria anual máxima en 1.786 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora durante el año 2015 y 2016.

Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepasar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.

3º. Dicha distribución de la jornada deberá respetar en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la ley y los trabajadores y las trabajadoras, deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación o no del trabajo resultante, de la aplicación de este artículo. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con períodos de descanso.

4º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que existe la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de

la flexibilitat de la jornada exposada, quedaràn subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims que estableix la llei.

7º. Els descansos compensatoris es gaudiran en els períodes de menor treball en les empreses del sector i sempre abans del 31 de desembre de cada any, les hores d'excés s'acumularan per a descansar en dies complets o la seua fracció.

Article 41. Vacances

1) El període anual de vacances retribuïdes serà de 31 dies naturals per a tot el personal, de les quals es podrà gaudir 21 dies interromputs en el període comprès entre l'un de juny i el trenta de setembre de cada any, excepte acord contrari en l'empresa.

Els 31 dies de vacances s'entenen a tots els efectes com retribuïts i no recuperables.

2) Este període es concedirà al personal que porte, com a mínim, un any al servei de l'empresa.

3) Els treballadors o treballadores, que a l'iniciar-se l'època de gaudi, porten menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret al període corresponent al temps que porten treballant.

4) Si l'empresa concedeix les vacances en bloc a tot el personal i procedeix al tancament del centre de treball, això es farà garantint, als treballadors i treballadores que porten menys d'un any al servei de l'empresa, la seua ocupació efectiva durant este període de temps, tret que, per acord entre l'empresa i el/la treballador/a, s'accepte gaudir del període complet de tancament de les instal·lacions de l'empresa; si bé en este cas percebrà, la retribució completa conforme al període vacacional, i romandrà en alta en la Seguretat Social tot el període de gaudi de vacances establít per a la resta de treballadors i treballadores.

5) Si les vacances es concediren per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada torn, s'establirà un orde rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a l'estructura funcional, amb la plantilla total.

6) Les vacances, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a activitat normal, és a dir, amb el salari conveni més l'antiguitat, si és el cas, i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'amitjanar el plus d'activitat diari meritat pel treball durant les tretze setmanes anteriors a la setmana en què comence a gaudir-les.

7) La coincidència del període de gaudi de vacances amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret a la treballadora o treballador a gaudir dels dits dies coincidents en altres dates, que es convindran amb l'empresa.

Article 42. Permisos i excedències

Caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i normes que el modifiquen o aclarisquen.

Concretament, entre altres aspectes els permisos retribuïts seran:

1. El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat en la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article quaranta-sis d'esta llei.

la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

7º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

Artículo 41. Vacaciones

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrumpidos en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

Los 31 días de vacaciones se entienden a todos los efectos como retribuidos y no recuperables.

2. Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3. Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4. De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, esto se realizará garantizando a los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, su ocupación efectiva durante este periodo de tiempo, salvo que por acuerdo, entre la empresa y el/la trabajador/a, se acepte disfrutar del periodo completo de cierre de las instalaciones de la empresa, si bien en este caso percibirá, la retribución completa conforme al periodo vacacional, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el periodo de disfrute de vacaciones establecido para el resto de trabajadores y trabajadoras.

5. Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6. Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir, con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el plus de actividad diario devengado por el trabajo durante las trece semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7. La coincidencia del periodo de disfrute de vacaciones con el periodo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenidos con la empresa.

Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaren.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el cas que el treballador o treballadora, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinguerà dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

2. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podrán dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per pròpia voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'accord a què arriba amb l'empresari, respectant, si és el cas, el que s'hi ha establít.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

3. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 5 d'este article.

4. Quin, per raons de guarda legal, tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat és un dret individual dels treballadors, dones o homes. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà a la treballadora o treballador, dins de la jornada ordinària, i haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'este article les resoldrà la jurisdicció competent, a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

6. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'hora, de l'aplicació de l'hora flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos establezcan los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Quant a les excedències:

- Excedència per a l'atenció de filles i fills. Els treballadors tindrán dret a un període d'excedència d'una durada no superior a tres anys per a atendre cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comp-

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

tar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que es gaudira. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret.

– Excedències per a l'atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi al que, si és el cas, es gaudira.

Durant tot el període d'excedència, regulada en els apartats 3 i 4, els treballadors tindran dret a la reserva del lloc de treball i que el temps del gaudi siga computat als efectes d'antiguitat; així mateix tindran dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual hauran de ser convocats per l'empresari, especialment en ocasió de la reincorporació.

CAPÍTOL VI *Grups professionals*

Article 43. Grups professionals

Grup professional 1r. Subalterns

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigilància, que no requereixen cap precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, excepte l'occasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les especialitats professionals següents:

Magatzemista. És qui als magatzems de productes auxiliars i la resta de materials necessaris en té cura de la recepció, ordenació i despach, i registra els moviments que hi ha hagut durant la jornada en els llibres corresponents.

Lister. És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, les hores extraordinàries i treballs realitzats pel personal, i transmet les dites anotacions a l'oficina corresponent.

Ordenança. És qui amb elementals coneixements i responsabilitat realitza encàrrecs, rep i liura correspondència i documents, cuida dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa, fent-hi funcions de custòdia i vigilància, i pot efectuar a les oficines treballs d'índole elemental per ordre específica dels seus superiors.

Xòfer. És qui, estant en possessió del necessari permís de conducció, té a càrrec seu el maneig dels camions, cotxes, tractors i la resta de vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició, mentres hi estiga treballant.

Grum o ordinari. És qui, no tenint els elementals coneixements sobre els encàrrecs, tramitació de documents i treballs de l'oficina, per raó de la seua edat, compresa entre els 16 i els 18 anys, desconeix la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i, per tant, té una responsabilitat limitada sobre els resultats, realitzant les mateixes funcions que l'ordenança.

Grup professional 2n. Personal obrer

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament de les treballadores i treballadors inclosos en el present grup serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, asimismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

CAPÍTULO VI *Grupos profesionales*

Artículo 43. Grupos profesionales

Grupo profesional 1.º. Subalternos.

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia, que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

Almacenero. Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

Listero. Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

Ordenanza. Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Chófer. Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Botones o recadero. Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza

Grupo profesional 2.º. Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encauadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grup es divideix al seu torn en diferents nivells que, novament al seu torn, es divideixen en distintes categories professionals.

Nivell 1. Funcions consistents en operacions que s'executen de forma autònoma, que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors o treballadores que els exerceixen, i que en comporten, sota supervisió, la responsabilitat, confeccionant i desenvolupant projectes complets segons instruccions.

Oficial de 1a. És la persona que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es desenvolupen en l'empresa, amb qualsevol tipus de productes o matèria primera que s'hi utilitzen, i que, coneixent tots i cada un dels processos de fabricació, és capaç de començar i acabar qualsevol peça, fins i tot aquelles que, per la qualitat o la noblesa dels materials emprats, supose especial un gust i delicadesa en l'acabat i presentació, cada un en la seua especialitat i en el temps adequat.

Coneixement: màxim

Iniciativa: màxim

Autonomia: màxim

Responsabilitat: màxim

Comandament: màxim

Complexitat: màxim

Tallador de pell de 1a. És la persona que, partint d'un patró, és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aprofitament qualsevol classe de pell, incloses les de rèptil.

Xiflador de 1a. És la persona que, a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aproveitament i mínima deixalla, qualsevol classe de pells, incloses les exòtiques.

Muntador de 1a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És la persona que, coneixent a la perfecció els processos de fabricació propis d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció, qualsevol peça, fins i tot aquelles que, per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats, supose un especial gust i delicadesa en l'acabat i presentació.

Maquinista de 1a. És la persona capaç de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material i amb la màxima perfecció.

Muntador de 1a en marroquineria, cinturons, correuges de rellotge, etc. És la persona que, rebent les peces de tall o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i allistar-les, fins i tot aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, i hi col·loca amb la major perfecció els tancaments i les embocadures.

Nivell 2n. Funcions consistentes en l'execució d'operacions que encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les comeses, i han de tindre una notòria experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 2a. És la persona que executa els mateixos treballs que els o les oficials de 1a, amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Coneixements i experiència: màxim

Iniciativa: mitjà

Autonomia: mitjà

Responsabilitat: mitjà

Comandament: mitjà

Complexitat: màxim

Tallador de pell de 2a. És qui executa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense la perfecció exigible a aquell(e)s.

Xiflador de 2a. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Muntador de 2a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Maquinista de 2a. Són els que realitzen els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense la perfecció exigible a aquell(e)s.

Muntadors de 2a en marroquineria, cinturons, correuges de rellotge, etc. Executen els mateixos treballs que els o les de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquell(e)s.

Nivell 3r. Són funcions consistentes en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requereixen adequats

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categoría profesionales.

Nivel 1. Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de 1.a. Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y que conociendo todos y cada uno de los procesos de fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Conocimiento: máximo

Iniciativa: máximo

Autonomía: máximo

Responsabilidad: máximo

Mando: máximo

Complejidad: máximo

Cortador de piel de 1.a. Es la persona, que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

Chiflador de 1.a. Es la persona, que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

Montador de 1.a en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1.a. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montador de 1.a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aún aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

Nivel 2.º. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 2.a. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1.a, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximo.

Iniciativa: medio.

Autonomía: medio.

Responsabilidad: medio.

Mando: medio.

Complejidad: máximo.

Cortador de piel de 2.a. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.a. Pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2.a. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Montador de 2.a. en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2.a. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1.a. pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2.a. en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Nivel 3.º. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran

coneixements professionals i aptituds pràctiques sense que siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 3a. És la persona que, havent realitzat i acabant l'aprenentatge i havent adquirit un nivell óptim en l'execució, no ha aconseguit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2a.

Coneixements: mínim

Iniciativa: manca

Autonomia: manca

Responsabilitat: mitjà

Comandament: manca

Complexitat: mínim

Nivell 4t. Es refereix al personal obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència que requereixen preferentment esforç físic i/o una mínima atenció, i no necessiten d'una formació concreta

Especialista. És l'operari o operària que realitza treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge però si un període de pràctica i adaptació, i que és capaç de realitzar els treballs següents: tallar folres, folrar, encolar, soldar, premsar, encunyar i d'altres anàlegs als citats, tots amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència: mínim

Iniciativa: manca

Autonomia: manca

Responsabilitat: mitjà

Comandament: manca

Complexitat: mínim

Peó. És qui executa treballs per als quals no cal cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó només l'aportació d'esforç físic i que no exigeixen més condició que l'atenció.

Coneixement i experiència: manca

Iniciativa: manca

Autonomia: manca

Responsabilitat: mínim

Comandament: manca

Complexitat: manca

Aprenent-conveni. Són aprenents les persones majors de setze anys d'edat i menors de vint-i-u que, alhora que treballen, adquireixen els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines que componguen la seua secció, per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyança efectiva d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, es descarta assenyaladament la pràctica d'incentius individuals que exigisquen un rendiment no apte per a les condicions físiques i experiència professional de l'aprenent; de manera correlativa, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i interès necessari a la formació professional i accés a la categoria superior.

La durada de l'aprenentatge serà de tres anys i, durant eixe temps, l'aprenent percebrà el salari establít en les taules salarials de l'annex I.

Treballadors contractats per a la formació. Són les persones que, a tenor del contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obliguen a aprendre l'ofici, i l'empresa, alhora que utilitza el seu treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a una completa formació professional. La seua regulació l'estableix l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 32é del present conveni col·lectiu.

Grup professional 3r. Personal administratiu i mercantil

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes de totes les empreses del sector. En general són les activitats de caràcter administratiu i mercantil propies de tota empresa; com ara la redacció de correspondència comercial, el càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, la recepció i tramitació de comandes, propostes de contestació, parts de comptabilitat, la revisió i

adequados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 3.^a. Es la persona que habiendo realizado y terminando el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2.^a.

Conocimientos: mínimo.

Iniciativa: carece.

Autonomía: carece.

Responsabilidad: medio.

Mando: carece.

Complejidad: mínimo.

Nivel 4.^º. Se refiere al personal obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

Especialista. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si una periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Mando: carece

Complejidad: mínimo

Peón. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos ni prácticos de ninguna clase, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Conocimiento y experiencia: carece

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: mínimo

Mando: carece

Complejidad: carece

Aprendiz-convenio. Son aprendices las personas mayores de diecisés años de edad y menores de veintiuno, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las Tablas salariales del anexo I.

Trabajadores contratados para la formación. Son los o las productores/as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Grupo profesional 3.^º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión

distribució de mercaderies, amb registre en llibres o màquines, a l'efecte de moviments diaris i venedores o vendedors especialitzats.

Este grup es divideix al seu torn en diferents nivells que, novament al seu torn, es divideixen en distintes àrees professionals.

Nivell 1r. Són aquelles funcions que s'executen sota instruccions concretes, clarament estableïdes i amb un alt grau de dependència, que exigeixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les actuals àrees professionals són les següents:

Telefonista. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, i pot, a més, realitzar funcions administratives o de recepció que siguin compatibles amb la seua tasca principal.

Dependent de magatzem. Es la persona que, sota les ordres de la o del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribueix en els estants i prepara i despatxa les comandes, confeccióant les notes corresponents per al seu registre en els llibres.

Auxiliar. És qui, sense iniciativa pròpia, i sent responsable del seu treball, realitza funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les purament mecàniques i inherents al desenvolupament d'aquelles.

Nivell 2n. Són funcions consistentes en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil, que es realitzen sota instruccions precises, però que requereixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les actuals àrees professionals són les següents:

Viatjant. És qui, a les ordres del cap immediat/a i al servei exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements necessaris per a la missió encomanada, ja siga en viatge de ruta prèviament assenyalada, en plaça o en ambdues modalitats, segons s'haja convingut, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres necessàries o bé de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la seua tasca principal que li són encomanats.

Oficial de 2a administratiu. És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringides, realitza comeses com ara auxiliars de comptabilitat, organització d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

Nivell 3r. Són funcions que exigeixen habitualment iniciativa i razonament per part de les persones encarregades de l'execució, i que en comporten, sota supervisió, la responsabilitat, que poden ser ajudat per altres persones. Les actuals àrees professionals són les següents:

Oficial de 1a administratiu. És qui, amb plena iniciativa i responsabilitat realitza, amb o sense empleats o empleades a les seues ordres, comeses, com ara caixer, facturacions i càlcul, estadístiques, seients en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

Cap de magatzem. És l'empleat o empleada que dirigeix, sota la seua responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides de material, així com l'atenció i vigilància dels llibres de registres.

Cap de compres i vendes. És qui, amb sencera responsabilitat de les funcions del seu càrrec i, sota les ordres del director o directora comercial, s'encarrega tant de l'adquisició de les matèries primeres, com dels productes auxiliars d'altres materials necessaris i subproductes, i informa sobre l'orientació i les tendències del mercat.

Cap de negociat. És la persona que, a les ordres del seu cap immediat/a, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, i està encarregada d'orientar i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el treball entre les/els oficials, auxiliars i la resta de personal que en depenga, tot aportant les seues iniciatives.

Cap de secció. És qui, a les ordres de la directora o director administratiu o comercial, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negociats, i està encarregat d'orientar i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el treball, i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores o vendedoras especializados/as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista. Es quien, tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependiente de almacén. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe/a de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

Auxiliar. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Nivel 2º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Viajante. Es quien, a las órdenes de su jefe/a inmediato/a y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Oficial de 2.ª administrativo. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Nivel 3º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial de 1.ª administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados / as a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Jefe de almacén. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de compras y ventas. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e informa sobre la orientación y tendencias del mercado.

Jefe de negociado. es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Grup professional 4t. Personal tècnic no titulat

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzen, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, també les funcions del personal que executa tasques que, sense implicar comandament, requereixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual. Així com aquelles tasques que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques següent instruccions generals.

Este grup es divideix en distintes àrees professionals:

Mestre tallador (guarnicioner, cadirer, boter). És qui, tenint coneixements suficients, efectua els talls necessaris en les pells ja siga perquè són llargs o per unió a altres, de forma que s'ajusten al producte a fabricar sense cap deixalla.

Modelista-patronista / dibuixant-projectista. És qui té coneixements suficients per a obtindre un o més models que constituïsquen el catàleg d'articles de l'empresa.

Encarregat de secció o cap de taller. És qui, amb coneixements suficients i sota les ordres directes del cap immediat/a dirigeix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seua secció, així com dels processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs s'han de dur a terme. Així mateix, i dins de la secció, ha de controlar la posada a punt i maneig de les màquines, veltar per la disciplina i la seguretat i higiene en el treball i desenvolupar la funció docent necessària.

Encarregat general de fabricació. És qui, a les ordres de la directora o director tècnic o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dotes de comandament i experiència en l'àmbit de la seua professió, assumeix sota la responsabilitat de direcció, vigilància i compliment de tot el que es relaciona amb els processos de fabricació, i ordena la forma en què els treballs s'han de dur a terme.

Article 44. Mobilitat funcional del treballador o treballadora

44.1. treballs de superior i inferior categoria

A) El treballador o treballadora que realitze funcions de categoria superior a les que corresponguen a la categoria o grup professional que tingueren reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any, o a huit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

B) Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del comité d'empresa o si és el cas, dels delegats de personal, preceptivament amb caràcter previ a la reclamació davant de la jurisdicció competent, haurà de posar el coneixement de l'assumpte davant de la comissió paritària, que l'avaluarà i emetrà un dictamen.

C) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però no procedisca legalment o convencionalment l'ascens, el treballador o treballadora tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

D) Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessitara destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador o treballadora a un grup o categoria professional superior, i diferent del realitzat, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i mèrits del treballador o treballadora prenent com a referència les circumstàncies següents:

1. Titulació adequada (si s'escau)
2. Valoració acadèmica (si s'escau)
3. Coneixement del lloc de treball
4. Historial professional
5. Exercici de funcions de superior grup professional
6. Superació satisfactoria de les proves que a este efecte s'establisquen

Si no hi ha acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, s'haurà d'informar, amb caràcter previ a qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial, la comissió paritària del fet o la discrepància.

Grupo profesional 4.º. Personal técnico no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, asimismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista-patronista/ dibujante-projectista. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

Encargado de sección o jefe taller. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Encargado general de fabricación. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

A) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o en su caso, de los delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la Jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la comisión paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y el/ los trabajadores o la/ las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la comisión paritaria.

La comissió paritària està facultada per a fer les proves que estime pertinents per a determinar la competència professional del treballador o de la treballadora, la seua aptitud i idoneitat per al lloc que reclama o la procedència sobre la seua adequació a la funció-categoría que tinga assignada quan la treballadora o treballador considere haver sigut classificat incorrectament, i emetre'n finalment un dictamen.

Si no hi ha acord en el si de la comissió paritària es designarà la persona o persones que, en data de la reclamació, ostenten la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte, només en el cas o casos en què la treballadora o treballador afectat pertanya al grup professional 2n, qualificat com a personal obrer, informe que serà vinculant per a la resolució que adopte la comissió paritària.

44.3. Formació. Formación continua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adhereixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua, en els àmbits funcional i territorial del referit conveni, subscrit per les confederacions empresariales i sindicals, com a millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la formació contínua dels treballadors i treballadores un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional del treballador o treballadora.

44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podrán organizar cursos de formación i perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Es constituirá un comité paritario sectorial de formación format por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, a más de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las comisiones paritarias sectoriales:

– Realizar, por mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les correspondientes qualificacions.

– Proposar i executar accions formatives en les diverses modalitats i nivells, ja sia amb programes que puguen impartir-se als centres de formació d'empresa o el que en el futur puguen constituir-se, com a través dels programes nacionals o internacionals desplegats per organismes competents.

– Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, amb el diagnòstic i el disseny de programes puntuals de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals de les treballadores i treballadors afectats.

– Coordinar i seguir el desenvolupament de formacions en pràctiques dels alumnes que siguin rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o per empreses.

– Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

– Impulsar un acord amb el ministerio o departament autonòmic correspondiente, a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les pràctiques reglades en les empreses.

CAPÍTOL VII

Drets socials – sindicals; drets de la dona i reserva de places

Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació en un/a d'ells de les hores concedides a la resta per a l'exercici de les seues funcions.

La comisión paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado / a incorrectamente, emitiendo finalmente la comisión un dictamen.

De no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, solo en el/ los caso/s que el/ los trabajador/es o la/ las trabajadora/as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2.º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la comisión paritaria.

44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación format por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las comisiones paritarias sectoriales:

Realizar por si, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

Evaluuar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de possibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

CAPÍTULO VII

Derechos sociales – sindicales; derechos de la mujer y reserva de plazas

Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.

Les hores consumides pels representants dels treballadors i treballadores que integren la comissió deliberadora del Conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial no es consideraran hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar justificació, als seus treballadors, de la personació en les reunions de negociació del conveni col·lectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors, a favor dels delegats i delegades de personal i membres del comitè d'empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors i treballadores, serà de setze hores.

Article 46. Assemblees

Els treballadors i treballadores podran celebrar assemblees als locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal de l'empresa amb indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores.

Les empreses col·locaran, en lloc visible, un tauler d'anuncis al servei dels treballadors i les treballadores, així com al de les centrals sindicals amb presència en l'empresa.

Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors i treballadores disposaran d'un fons anual de setze hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites mèdiques de medicina General, quan l'hora de consulta coincideix amb el treball, i hauran de justificar l'absència del seu lloc de treball pel motiu referenciat.

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada al lloc de treball, pel temps establít en el justificant o del que es deduísca raonablement de l'assistència mèdica prestada i en idèntics termes a un comunicat ordinari d'IT.

Article 47 bis. Prestació empresarial en la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o accident no laboral

Les empreses abonaran als treballadors i treballadores en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral el 50 % de la base de cotització, durant els tres primers dies de baixa que es produïsquen l'any.

Article 48. Drets de la dona, igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat

La igualtat de tracte serà principi general d'este conveni col·lectiu. La dona gaudirà de tots els drets reconeguts en la llei. La dona té dret a prestar serveis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre, per això, idèntica retribució.

Cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per dona, podrà ser interpretada en sentit que implique diferències discriminatoriàries en les categories professionals, condicions de treball o remuneracions, entre els treballadors de l'un o l'altre sexe. Quant als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable, per exemple en matèria de protecció de la maternitat.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es refereix l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat que es realitzen dins de la jornada de treball.

Reducció de jornada per motius familiars

Les treballadores i treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la comisión deliberadora del convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadores y trabajadoras, será de diecisésis horas.

Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las Centrales Sindicales con presencia en la misma.

Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de diecisésis horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a salario convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de medicina general, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificante médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de IT.

Artículo 47 bis. Prestación empresarial en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50 % de su base de cotización durante los tres primeros días de baja que se produzcan en el año.

Artículo 48. Derechos de la mujer, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

La igualdad de trato será principio general de este convenio colectivo. La mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable, por ejemplo en materia de protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada: por motivos familiares

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà a la treballadora, dins de la jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article les resoldrà la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'art. 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (maternitat)

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjuí de les sis setmanes, immediates posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballen, esta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat, quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seua suma no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

Els períodes a què es refereix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'accord previ entre els empresaris i les treballadores o treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualtat d'oportunitats. Les parts afectades per este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de discapacitat, edat, malaltia, nacionalitat, origen racial o ètnic, orientació sexual i religió. Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no compliment de la igualtat de condicions, i vetlar de forma específica que no es produïsquen discriminacions indirectes.

Tampoc no podran ser discriminats els empleats per raons de discapacitat, sempre que es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació.

Les parts firmants d'este conveni declaren i fan constar la seua preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a aconseguir ocupació, com ara: dones subrepresentades, persones joves desempleades, persones aturades de llarga durada, persones desempleades majors de 45 anys, persones amb discapacitat. En este sentit les parts coincideixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

La concreció horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad)

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisés semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisés semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisés semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisés semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores o trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualdad de oportunidades: las partes afectadas por este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Tampoco podrá ser discriminado los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, personas jóvenes desempleadas, personas paradas de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, personas con discapacidad. En este sentido las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Vigilància de la salut. Els serveis de salut formularan recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball, igualment formularan recomanacions per a la protecció de grups vulnerables que, per les seues característiques, presenten riscos específics, com ara hipersensibilitats, malalties cròniques o discapacitats.

En matèria de seguretat i salut laboral, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seues característiques personals o estat biològic conegut, inclús els que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin específicament sensibles als riscos derivats del treball.

L'empresa haurà de fer l'esforç que siga necessari i adoptar les mesures necessàries per a readaptar a un nou lloc de treball d'acord amb la situació actual de la treballadora o treballador, a tots aquells que per qualsevol causa pogueren estar, o patir en el futur, una discapacitat física o psíquica sobrevinguda.

Els treballadors i les treballadores no seran empleats en aquells llocs de treball en què, a causa de les característiques personals, l'estat biològic o per la seua discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen –ells o les altres persones presents en el centre de treball– posar-se en situació de perill, o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responden a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

CAPÍTOL VIII *Salut laboral i medi ambient*

Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses i els treballadors i treballadores compliran el que estableix la Llei 31/ 1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPÍTOL IX *Faltes i sancions*

Secció primera Faltes i sancions

Article 50. El seu desplegament en els reglaments

En el reglament de règim interior de cada empresa es regularà i desenvoluparan, amb la màxima precisió possible, tots els detalls, requisits i circumstàncies, per a l'efectivitat i compliment dels principis generals consignats anteriorment.

Article 51é. Lleus

Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei durant un temps breu dins de la jornada de treball, sense permís.
- 4) Els xicotets descuits en la realització del treball i en la conservació de les màquines, ferramentes i materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i ordes de servei, així com la desobediència als comandaments; tot això en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu a les persones subordinades, els companys i companyes, els comandaments i el públic, així com discutir-hi.
- 7) La falta de neteja personal, així com a les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i medicina d'empresa.

Article 52é. Greus

Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període d'un mes sense causa justificada
- 3) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, qüestions i fets que poden afectar la Seguretat Social i medicina d'empresa.

Vigilancia de la salud: los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos vulnerables que por sus características presenta riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

En materia de seguridad y salud laboral, se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluso aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador o trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII *Salud laboral y medio ambiente*

Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX *Faltas y sanciones*

Sección primera Faltas y sanciones

Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

Artículo 51. Leves

Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Artículo 52. Graves

Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1mes sin causa justificada
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.

4) L'incompliment de les normes generals, les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt greu quan tinga conseqüències en les persones, màquines, materials instal·lacions o edificis.

5) La desobediència als comandaments en qüestions de treball.

6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.

7) L'ocupació del temps, materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes.

8) Les injúries proferides contra persones i institucions de tota índole.

9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.

10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

1) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que hagen sigut sancionades.

2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense causa justificada.

3) Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.

4) La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita amb l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la seua dependència o durant l'exercici de treball o serveis per compte de l'empresa.

5) Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

6) La indisciplina o desobediència al reglament de règim interior de l'empresa o a les ordes dels caps, així com també induir-les, quan tinga una especial gravetat.

7) La participació directa o indirecta en la comissió de delictes, qualificat com a tal en el Codi Penal.

8) La falsedad en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa, fingida en la curació.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

10) L'abandó del treball que implique un greu perjuí econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

12) La comissió d'actes immorals als locals i dependències de l'empresa, dins o fora de la jornada de treball.

13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors considerades com a causes justes d'acomiadament.

14) Passar a prestar servei a una altra, competidora, no estant autoritzat; revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament empresa o els seus directors o els seus companys o companyes de treball.

15) L'abús d'autoritat per part de caps serà sempre considerat com a falta molt greu, i qui la patísca ho posarà en coneixement de la direcció de l'empresa, en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè se n'instruïsca l'oportú expedient.

16) La valoració de les faltas i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre recurribles davant del jutjat del social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

– Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

– Per falta greu. Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

– Per falta molt greu. Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

Article 55. Prescripció

Les faltes lleus prescriurán al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'em-

4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.

5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.

9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.

3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.

4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9) La embriaguez habitual durante el trabajo.

10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.

14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

15) El abuso de autoridad por parte de jefes/as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel o aquella se instruya el oportuno expediente.

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de Lo Social correspondiente.

17) El acoso sexual.

Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la

presa en va tindre coneixement de la comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver sigut comesa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient eradicar la pluriocupació, com a regla general. A este efecte s'estima necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent, en els casos de treballadors o treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social, per estar-ho ja en una altra empresa.

Per a coadjuvar a fi de controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conéixer els representants legals del personal, els butllets de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatoriament han de ser per escrit, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Segona

Les empreses es comprometen a facilitar la labor sindical a les centrals sindicals que intervenen en la negociació d'este conveni.

Tercera

Tot el personal serà tractat amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta

Les empreses i els representants de les treballadors i treballadors podran confeccionar, de mutu acord, i si és possible en el mes de gener de cada any, el calendari laboral de l'empresa per al dit any. Este calendari haurà de ser referendat pels treballadors i treballadores, i la seua aprovació per la majoria obligarà tot el personal de l'empresa.

A continuació s'inclou l'annex de les taules salarials vigents l'any 2015

ANNEX I Taula salarial vigent any 2015

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNS: retribució mensual

	Euros(€)		
	Salari base	Plus antiguitat	Activitat consolidada
Magatzemista/Llister:	752,83	180,17	519,44
Ordenança:	752,83	180,17	519,44
Xofer:	778,81	191,47	537,37
Grum o ordinari:	752,83	180,17	519,44

Grums o ordinaris amb contracte celebrat amb anterioritat al 01/01/98 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: retribució diària

	Euros (€)		
	Salari base	Plus antiguitat	Activitat consolidada
Oficial de primera:	26,76	9,26	18,49
Oficial de segona:	26,04	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,59	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	25,32	8,48	17,48
Peó:	24,97	8,48	17,48
Aprenent 1r any:	21,66		

Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera

Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores o trabajadoras no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda

Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales intervenientes en la negociación de este convenio.

Tercera

Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

A continuación se acompaña anexo tablas salariales vigentes año 2015

ANEXO Tabla salarial vigente año 2015

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: retribución mensual

	Euros(€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/Listero:	752,83	180,17	519,44
Ordenanza:	752,83	180,17	519,44
Chofer:	778,81	191,47	537,37
Botones o recadero:	752,83	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria.

	Euros(€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,76	9,26	18,49
Oficial de segunda:	26,04	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,59	8,71	17,65
Especialista y ayudante:	25,32	8,48	17,48
Peón:	24,97	8,48	17,48
Aprendiz 1.º año:	21,66		

Aprendent 2n any:	23,22
Aprendent 3r any:	25,56
Cont. formació	21,74

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: Retribució mensual

	Euros (€)		
	Salari base	Plus antiguitat	Activitat consolidada
Cap de secció:	855,17	266,83	590,54
Cap de negociat:	827,93	268,10	571,27
Cap de compres i vendes	973,20	246,43	671,48
Cap de magatzem:	911,95	238,08	627,78
Oficial de primera:	804,10	251,55	554,81
Oficial de segona:	781,77	240,99	539,41
Viatjant:	827,91	221,81	571,26
Auxiliar:	767,35	234,60	529,46
Depenent de magatzem:	752,83	207,37	519,44
Telefonista:	752,83	209,76	519,44

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT: Retribució mensual

	Euros (€)		
	Salari base	Plus antiguitat	Activitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	995,52	276,72	686,95
Encarregat secció i cap de taller:	884,04	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	790,67	263,81	545,55
Dibuixant-Proyectista:	790,67	263,81	545,55
Mestre tallador:	790,67	263,81	545,55

Aprendiz 2.º año:	23,22
Aprendiz 3.º año:	25,56
Cont. Formación	21,74

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual.

	Euros(€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	855,17	266,83	590,54
Jefe de negociado:	827,93	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	973,20	246,43	671,48
Jefe de almacén:	911,95	238,08	627,78
Oficial de primera:	804,10	251,55	554,81
Oficial de segunda:	781,77	240,99	539,41
Viajante:	827,91	221,81	571,26
Auxiliar:	767,35	234,60	529,46
Dependiente de almacén:	752,83	207,37	519,44
Telefonista:	752,83	209,76	519,44

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: Retribución mensual.

	Euros(€)		
	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	995,52	276,72	686,95
Encargado sección y jefe taller:	884,04	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	790,67	263,81	545,55
Dibujante-Proyectista:	790,67	263,81	545,55
Maestro cortador:	790,67	263,81	545,55

ANNEX II

Extracte informatiu sobre drets de treballadors/es

A) De la llei de llibertat sindical

1r) Tots els treballadors i treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

2n) La llibertat sindical comprén:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls i extingir-los, per procediments democràtics.

b) El dret de la treballadora o treballador a afiliar-se al sindicat que tria, amb la sola condició d'observar-ne els estatuts, o a separar-se d'aquell en què estiguera afiliat, i ningú no pot ser obligat a afiliar-se a cap sindicat.

c) El dret de les afiliades i afiliats a triar lliurement qui els representants dins de cada sindicat.

d) El dret a l'activitat sindical.

3r) El personal afiliat a un sindicat podrà, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Celebrar reunions prèvia notificació a la persona empresària, i recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa.

b) Rebre la informació que li trameta el seu sindicat.

4t) L'empresari o empresària procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del personal afiliat i prèvia conformitat sempre del dit personal.

5t) Qualsevol treballador, treballadora o sindicat que considere lesions als drets de llibertat sindical, per actuació de l'ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament seran considerats lesions a la llibertat els actes d'injerència consistentes a fomentar la constitució de sindicats dominats o

ANEXO II

Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores/as

A) De la ley de libertad sindical

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

2. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

3. Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de este o esta.

5. Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos domi-

controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a sostindre econòmicament, o en una altra forma, sindicats amb el mateix propòsit de control.

6) Els que ostenten càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt de treballadors i treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret puga interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

– Serà aplicable el que disposa l'article 49 del conveni.

nados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

6. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment, sobre aplicació l'any 2016 de la jornada anual estableida en el text del conveni (codi: 80000535012002). [2015/10253]

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 20 de novembre de 2015, sobre l'aplicació l'any 2016 de la jornada anual estableida en el Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, subscrit per la Comissió Paritària, la qual està integrada, de la part empresarial, per representants d'Apecc, Fedcam i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i de la part dels treballadors, pels sindicats CCOO-PV i UGT-PV. I de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i dipòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de novembre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana

Assistents

Representació empresarial

Per Fedcam:

– Vicente Cerezo Novejarque

Per Associació Valenciana de Prefabricats de Formigó:

– Juan Bta. Gadea Sanchis

Per Apecc:

– Ramón Arenós Ripollés

– David Ruiz Sánchez

Representació sindical

Per Federació de Construcció i Serveis CCOO:

– Cristóbal Díaz Núñez

– Juan C. Moreno Álvarez

– Mariano Luján Novella

– Atilano Escobar Iniesta

– Miguel Oliver Barona

– José Manuel Cabeza Gual

– Pedro Almansa Santos

– Jaime Martínez Clemente

– Francisco Mejías Albiñana

– Miguel Montalbán Gámez

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento, sobre aplicación en el año 2016 de la jornada anual establecida en el texto del convenio (código: 80000535012002). [2015/10253]

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 20 de noviembre de 2015 sobre aplicación en el año 2016 de la jornada anual establecida en el Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de Apecc, Fedcam y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, y de parte de los trabajadores, por los sindicatos CC OO - PV y UGT-PV. Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana; en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 25 de noviembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunitat Valenciana

Asistentes

Representación empresarial

Por Fedcam:

– Vicente Cerezo Novejarque

Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

– Juan Bta. Gadea Sanchis

Por Apecc:

– Ramón Arenós Ripollés

– David Ruiz Sánchez

Representación sindical

Por Federación de Construcción y Servicios CC OO:

– Cristóbal Díaz Núñez

– Juan C. Moreno Álvarez

– Mariano Luján Novella

– Atilano Escobar Iniesta

– Miguel Oliver Barona

– José Manuel Cabeza Gual

– Pedro Almansa Santos

– Jaime Martínez Clemente

– Francisco Mejías Albiñana

– Miguel Montalbán Gámez

Per MCA - UGT:
– Miguel Sebastián Ara
– Juan J. Escrig Gil

València, 20 de novembre de 2015

A les 12.00 hores, es reuneixen en els locals de la Fundació Laboral de la Construcció de València, al carrer Arquebisbe Fabián y Fueno, número 1, els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement, indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2016, en virtut de la jornada anual estableguda en el conveni col·lectiu vigent.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada estableguda de 1.736 hores l'any 2016, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2016, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el cas que les festes locals coincidieren en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a no laborables, es compensarà el seu gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per al seu càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacacions per a l'any 2016:

Província de Castelló:

- 4 i 5 de gener de 2016
- 18 de març de 2016
- 10, 11 i 31 d'octubre de 2016
- 5, 7 i 9 de desembre de 2016

Província de València:

- 18 de març de 2016
- 10, 11 i 31 d'octubre de 2016
- 5, 7, 9, 23 i 30 de desembre de 2016

Província d'Alacant:

- 4 i 5 de gener de 2016
- 31 d'octubre de 2016
- 9 i 30 de desembre de 2016
- El dia anterior i posterior a les dos festes locals.

2n) Es faculta Miguel Montalbán Gámez per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes que tractar, una vegada llegida i firmada aquesta acta, s'alça la sessió.

Per Fedcam:

Per Apecc:

Per Associació Valenciana de Prefabricats de Formigó:

Per MCA - UGT:

Per Federació de Construcció i Serveis CCOO - PV:

Por MCA - UGT:
– Miguel Sebastián Ara
– Juan J. Escrig Gil

Valencia, 20 de noviembre de 2015

Siendo las 12.00 horas, se reúnen en los locales de la Fundación Laboral de la Construcción de Valencia, sitos en la calle Arzobispo Fabián y Fueno, número 1, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2016, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2016, acuerdan:

1.º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2016, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como no laborables se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2016:

Provincia de Castellón:

- 4 y 5 de enero de 2016
- 18 de marzo de 2016
- 10, 11 y 31 de octubre de 2016
- 5, 7, 9 y 30 de diciembre de 2016

Provincia de Valencia:

- 18 de marzo de 2016
- 10, 11 y 31 de octubre de 2016
- 5, 7, 9 y 30 de diciembre de 2016

Provincia de Alicante:

- 4 y 5 de enero de 2016
- 31 de octubre de 2016
- 9 y 30 de diciembre de 2016
- El día anterior y posterior a las dos fiestas locales.

2.º) Se faculta a Miguel Montalbán Gámez para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada la presente acta, se levanta la sesión.

Por Fedcam:

Por Apecc:

Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:

Por MCA - UGT:

Por Federación de Construcción y Servicios CC OO - PV:

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 2 de març de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria Xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999). [2016/1881]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria Xarcuteria de les Províncies de Castelló i València, suscrit, de part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de març de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU COMERÇ DETALLISTA DE CARNISSERIA XARCUTERIA DE LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Reunida la comissió negociadora d'aquest conveni composta per la part empresarial representada pel Gremi de Carnissers, Ma. Carmen Garrote Calvo, en la seu qualitat de presidenta, Salvador Mejías Sahuquillo, en la seu qualitat de secretari, i José Antonio Hernández Carrillo, en la seu qualitat d'assessor, i per la part social, Esteban Ramos Cano, com a representant d'UGT, i Salvador Mejías Sahuquillo, com a representant de CCOO, aproven el present conveni segons s'estableix:

PREÀMBUL

La comissió negociadora d'aquest conveni, comparteix la necessitat de plasmar-hi clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap tipus.

Amb l'objectiu anteriorment exposat, pacten les següents clàusules que formen un tot amb la resta de continguts del conveni.

a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguen cap menció que induísca a pensar que aquestes es dirigeixen exclusivament a persones d'un o d'un altre sexe.

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, es promourà que, amb els mateixos mèrit i capacitat es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2016/1881]

Visto el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de marzo de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA-CHARCUTERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Reunida la Comisión negociadora de este convenio compuesta por la parte empresarial representado por el Gremio de Carniceros, M.^a Carmen Garrote Calvo en su calidad de Presidenta, Salvador Mejías Sahuquillo, en su calidad de Secretario y José Antonio Hernández Carrillo, en su calidad de Asesor, y por la parte social D. Esteban Ramos Cano, como representante de UGT, y Salvador Mejías Sahuquillo, como representante de CCOO, aprueban el presente convenio según se establece:

PREÁMBULO

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les distintes categories es realitzarà en un llenuguatge no sexista.

f) La retribució salarial estableida en aquest conveni per a llocs del mateix valor en les distintes categories existents serà idèntica, independentment del gènere a què pertanguen les persones que l'ocupen.

CAPÍTOL I

Article 1r. Objecte

El present conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball i ocupació, així com mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empresaris i treballadors del sector detallista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'aquests articles.

El present conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, etc., així com ideologia política o sindical, excepte el concernent al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Aquest conveni té força normativa i obliga la totalitat d'empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els seus articles segon a sisé, ambdós inclosos. El present conveni obliga com a llei entre parts, els seus firmants i les persones físiques i jurídiques en el nom del qual se subsciri.

Les condicions ací pactades formen un tot indivisible, per la qual cosa no es pot pretendre l'aplicació d'una o diverses de les seues normes, obviant-ne la resta, sinó que, a tots els efectes, hauran d'aplicar-se i observar-se en tota la seua integritat.

Article 2n. Àmbit territorial

Allò que s'ha pactat en aquest conveni tindrà aplicació a les províncies de Castelló i València, sense perjuí d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

Article 3r. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses, i els seus treballadors, dedicades al comerç menor de carnes, recollides en els epígrafs de l'Impost sobre Activitats Econòmiques, números 642.1, al 642.5, ambdós inclosos.

Article 4t. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5é. Àmbit de vigència i duració

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2015, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2016. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2017, es considerarà prorrogat mantenint tota la seua vigència fins a la firma d'un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga ho comunicarà de forma fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. La dita denúncia serà comunicada a l'autoritat laboral competent.

CAPÍTOL II

Article 6é. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals com a mitjana anual, sent la dita jornada anual de 1.796 hores.

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb la consideració d'ordinàries, les empreses hauran de confeccionar, abans del final de febrer el calendari anual.

En tot cas es respectarà el descans entre jornades.

Els menors de 18 anys no podrán sobrepassar les 8 hores diàries de treball efectiu.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 2.º. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en las provincias de Castellón, Valencia, sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

Artículo 3.º. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

Artículo 4.º. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5.º. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante llegados al 1 de enero de 2017, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

En caso de denuncia, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, la parte que la promueva lo comunicará de forma fehaciente a la otra parte con una antelación mínima de un mes. De dicha denuncia se dará parte a la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO II

Artículo 6.º. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1.796 horas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El temps de treball es considerarà de manera que tant a l'inici com a la finalització de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

Els excessos que al final d'any s'hagen produït sobre la duració anual pactada, es compensaran dins del primer trimestre de l'any següent, amb dies o hores de descans, de forma continuada.

Les empreses podran distribuir la jornada per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular.

A fi de preservar l'ocupació i adequar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'estableix una flexibilitat horària que es regularà de la manera següent:

a) El calendari laboral de cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

b) L'empresa podrà disposar de fins a un màxim de 50 hores de l'esmentat calendari anual, variant la distribució de jornada inicialment estableida sense sobrepassar el límit que com a jornada ordinària i descans entre jornada fixa la legislació, sense més requisits que els següents:

1. L'empresa preavisarà amb un mínim d'una setmana d'antelació els representants dels treballadors i els treballadors afectats individualment de l'ús d'aquestes.

2. El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural i per dies complets, en el supòsit de no arribar-se a prou hores per al descans d'una jornada completa, es gaudirà de les resultants de manera contínua.

3. La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, tindran còmput anual, de forma que serà procedent indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

c) Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció de les dates del gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 20 dies a comptar del moment del preavís a què es refereix l'apartat 1 del punt b).

Conclòs aquest termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i els treballadors afectats, assenyalaran cada un en un 50 % la forma i temps del referit gaudi. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, corresindrà al treballador, no es podran utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

d) En cap cas la borsa de flexibilitat podrà ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o diumenges que administrativament siguin autoritzats com a hàbils comercials, ni tampoc per a realitzar l'inventari.

Si per disposició legal es produïren modificacions legislatives en matèria de jornada de treball, la reducció de jornada anual prevista en aquest conveni, quedarà automàticament absorbida i compensada per la nova normativa.

Article 7é. Descans setmanal

La jornada laboral es complirà de manera que tots els treballadors puguen disposar, addicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dos setmanes.

El dit descans serà establít, de comú acord, entre empresa i treballador, especificant-se concretament el dia en què corresponga a cada treballador, sense que es produïsca obligatòriament acumulacions en els dissabtes a la vesprada o dilluns al matí, podent-se establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar la deguda atenció al consumidor. En aquells supòsits en què el mig dia de descans no s'acumule al diumenge, es respectaran les vint-i-quatre hores de descans entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, com a conseqüència de l'acumulació del mig dia i els descansos entre jornades.

No podrà traslladar-se l'esmentat descans a un altre dia diferent de l'assenyalat, si no és per mutu acord entre l'empresa i el treballador, i en cas que coincidísca amb dia festiu, quedarà subsumit en aquest.

Les empreses podran establir per a tota la plantilla, un mateix període de descans setmanal.

El calendari laboral redactat, podrà ser modificat dins dels trenta dies següents a aquell en què es coneix l'autorització administrativa per a l'obertura de comerços en diumenges i festius.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepassar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Si por disposición legal se produjeren modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 7.º Descanso semanal

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer, adicionalmente al domingo, de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor. En aquellos supuestos en que el medio día de descanso no se acumule al domingo, se respetarán las veinticuatro horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como consecuencia de la acumulación del medio día y los descansos entre jornadas.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo período de descanso semanal.

El calendario laboral redactado, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en domingos y festivos.

Article 8é. Condicions més beneficioses

Les condicions més beneficioses podran ser compensades i absorbides en el seu conjunt i en còmput anual, tenint la consideració de consolidades.

Article 9é. Vacances anuals

El personal tindrà trenta-un dies naturals de vacances, per cada any de servei, o la part proporcional si no porta un any de servei.

Es tindran preferentment les vacances entre els mesos de maig a octubre ambdós inclosos, i no s'iniciarán en diumenge ni festiu. En tot cas podran traslladar-se a un altre període si coincideix l'indicat amb època de major activitat comercial.

En cas que, no existisca acord per les parts i que per decisió empresarial, no es tinguen les vacances dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o la part proporcional, si es té una part de les vacances fora del període indicat.

El treballador haurà de conéixer, almenys, amb dos mesos d'anticipació el seu període vacacional, excepte en casos que per nova incorporació a l'empresa no es puga respectar aquest termini.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 de l'ET i 48 bis de la mateixa llei, es tindrà dret a les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del permís que per aplicació dels preceptes esmentats li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En cas que el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzat la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 10. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establits de la manera següent:

30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.

45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.

6 mesos per a personal titulat.

Article 11. Jubilació

Els treballadors i treballadores tindran dret a accedir a la jubilació parcial als 61 anys, sempre que ho sol·liciten i reunisquen els requisits d'edat i períodes de cotització exigits per la normativa aplicable en cada moment.

En cas que el treballador opte per la jubilació parcial, l'empresa concertarà un contracte de relleu, d'anàloga categoria, amb un altre treballador en situació de desocupació i quedrà obligat a quedar coberta com a mínim la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat parcial.

Article 12. Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts seran aquells que expressament estiguén previstos en la normativa laboral vigent en cada moment, que seran extensibles a les parelles de fet degudament registrades, i amb la particularitat següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. S'estableix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aqueix motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, aquest permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat,

Artículo 8.º Condiciones más beneficiosas

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

Artículo 9.º Vacaciones anuales

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, no existiendo acuerdo por las partes y que por decisión empresarial, las vacaciones no se disfrutaran dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo indicado.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional, salvo en casos que por nueva incorporación a la empresa no se pueda respetar este plazo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Artículo 10.º Periodos de prueba

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.

45 días para contratos superiores a 1 año de duración.

6 meses para personal titulado.

Artículo 11.º Jubilación

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial a los 61 años, siempre que estos lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y períodos de cotización exigidos por la normativa aplicable en cada momento.

En caso de que el trabajador opte por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

Artículo 12.º Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contempla la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional

caldrà ajustar-se al que aquesta dispose quant a la duració de l'absència i a la seu compensació econòmica.

5. Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació del dit permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'aquest permís substitueix les diferents possibilitats recollides en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec l'atenció directa d'algún menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Conforme al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què introduceix un nou apartat 8 en el TRET, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establerts en el primer paràgraf del present article.

Paternitat. El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4. del TRET. Aquest permís serà ampliat, si és el cas, en el moment en què entre en vigor l'ampliació del permís de paternitat i en els termes que determine en la dita norma el Govern.

El dit permís tindrà una duració de vint dies quan el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment es produïsca en una família nombrosa, quan la família adquirisca la dita condició amb el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment o quan en la família hi haja una persona amb discapacitat. La duració indicada s'ampliarà en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o menor a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret corresponderà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del TRET el tinga en la seua totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitza la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del TRET o immediatament després de la finalització de la dita suspensió. La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà ser en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determine reglamentàriament.

Excedències. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el TRET, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del TRET. Este permiso será ampliado, en su caso, en el momento en que entre en vigor la ampliación del permiso de paternidad y en los términos que determine en dicha norma el Gobierno.

Dicho permiso tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del TRET, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Excedencias. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a tindre cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'accolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a tindre cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisa cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En cas de defunció de cònjuge o parella de fet del treballador o treballadora, quedant orfe un fill menor de dotze anys, el dit treballador o treballadora tindrà dret a una excedència especial no retribuïda. Aquesta excedència tindrà una duració màxima de seixanta dies naturals, comptats a partir del permís establert en aquest conveni i haurà de ser sol·licitada a l'empresari per mitjà del corresponent escrit, en el qual haurà d'aparéixer la data de reincorporació al seu lloc de treball, que es produirà de forma automàtica.

Permisos no retribuïts. Els treballadors tindran dret a un permís no retribuït de fins a set dies per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment d'un menor de huit anys, ampliable en tres dies més si es tractara d'adopció internacional.

La petició haurà de fer-se per escrit justificant la causa i serà concedit per les empreses sempre que hi haja una causa justificada.

CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

Article 13. Plus de compensació

Tots els treballadors contractats abans de l'1 de gener de 2001, a les províncies de València i Castelló, rebran, com a compensació a la consolidació de les percepcions per antiguitat, en els valors aconseguits el 31 de desembre de 2000, un plus de dotze euros amb dos céntims (12,02 €), a incloure en les dotze pagues ordinàries.

Aquest plus no pot ser absorbible, ni compensable, ni revalorable, tenint la consideració de cotizable i per a qualsevol tipus de contracció.

No meritaran aquest plus, ni cap quantitat per antiguitat els contractes subscrits després del 31 de desembre de 2000.

Article 14. Salaris per a 2015

Són els que consten en les taules que com a annex I, s'acompanyen al present conveni i són el resultat d'aplicar un increment del 0'8 % sobre les vigents a 31 de desembre de 2014.

Article 15. Salaris per a 2016

Els salari per a 2016 seran els que resulten d'aplicar un increment de l'1,30 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de l'any 2015.

En cas que la suma dels índexs de preus al consum (IPC) establets per l'INE dels anys 2015 i 2016 registrara a 31 de desembre de 2016 una variació respecte al 2,10 %, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constate oficialment la dita circumstància en la variació sobre la indicada xifra.

Els retards, si procediren per la dita revisió, es realitzaran en un sol pagament, una vegada constatada per la comissió mixta del conveni en el mes de gener de 2017 les dades corresponents a l'evolució de l'IPC en el període fixat, per mitjà d'una acta firmada a aquest efecte, de la qual se sol·licitarà dipòsit, registre i publicació a l'autoritat laboral.

Article 16. Pagues extraordinàries

S'estableixen tres pagues extraordinàries denominades de març, estiu i Nadal, que hauran de ser abonades, respectivament: el 30 de març, el 30 de juny, i el 20 de desembre.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de doce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso establecido en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

Artículo 13.º Plus de compensación

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02 €), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

Artículo 14.º Salarios para 2015

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 0'8 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Artículo 15.º Salarios para 2016

Los salarios para 2016 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,30 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2015.

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2015 y 2016 registrase al 31 de diciembre de 2016 una variación respecto al 2,10 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la Comisión Mixta del convenio en el mes de enero de 2017 los datos correspondientes a la evolución del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la Autoridad Laboral.

Artículo 16.º Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de marzo, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

Article 17. Complement assistencial consolidat

El plus assistencial de l'ordre del 10 % del salari base que venien percebent els treballadors majors de 25 anys, o aquells menors que ostentaren la condició de cap de família; va quedar congelat en els valors adquirits al 31 de desembre de 1994, i que figuren en l'annex II; i no es generen en les noves contractacions.

Article 18. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per aquest conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per import de vint mil euros (20.000 €) per a cobrir els riscos de mort o invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions segons barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per import de quatre mil euros (4.000 €).

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El Gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les esmentades quantitats a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplique aquest conveni. A fi que unes empreses no queden més gravades que altres quant a ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'aquests, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per aquest conveni tenen l'obligació d'inscriure els seus treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en l'apartat anterior, en el termini no superior a un mes des de l'entrada en vigor del conveni, per mitjà d'una sol·licitud fefaent al Gremi, acompanyant-hi una relació de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, podran incloure's autònoms.

No obstant això, les empreses podran subscriure pel seu compte una pòlissa amb les mateixes característiques per als seus treballadors, i en aquest cas estaran exempts de subscriure la pòlissa del Gremi.

C) A fi que els sindicats puguen comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, aportaran una còpia de la pòlissa contractada al Gremi.

D) La no inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva o la contractació d'una pòlissa semblant, per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre aquestes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuats de la seua inclusió aquells treballadors que per la seua situació mèdica siguin rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguin la seua alta mèdica.

CAPÍTOL IV

Article 19. Dret supletori

En el no pactat en aquest conveni seran aplicables les normes generals.

Article 20. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que es pacta.

Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà formada per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, podent-hi assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la dita comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que hi estiguin presents almenys el 75 % dels membres.

Quan es tracte d'algún cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la referida comissió, aquests seran escoltats pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

Artículo 17.º Complemento asistencial consolidado

El Plus Asistencial del orden del 10 % del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el Anexo II; no generándose en las nuevas contrataciones.

Artículo 18.º Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (20.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de cuatro mil euros (4.000 €).

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El Gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden mas gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al Gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para sus trabajadores, y en este caso estarán exentos de suscribir la póliza del Gremio.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al Gremio.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva o la contratación de una póliza similar, por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan su alta médica.

CAPÍTULO IV

Artículo 19.º Derecho supletorio

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

Artículo 20.º Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comissió paritaria haurà d'efectuar un seguiment de les condicions estableïdes en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia del salari base i complementos salariales variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en aqueix àmbit expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la comissió paritaria del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit l'acord se'n comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritaria.

Article 21. Indemnització per finalització de contracte

Les empreses abonaran una indemnització de dotze dies per any, o la part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, i sempre que no tinguen establert un altre tipus d'indemnització superior a aquesta.

Article 22. Incapacitat temporal

Es garanteix a tots els treballadors afectats pel present conveni la percepció del 75 % del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna i el 100 %, en cas d'accident.

Cas que la situació d'incapacitat temporal excedís de dènou dies, els percentatges pactats es percebren des del primer dia de la baixa.

Article 23. Mobilitat

S'estableix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 24. Clàusula d'inaplicació

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidís iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritaria del present conveni l'obertura del procediment, al temps d'iniciar el període de consultes, remetent la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la propuesta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reducir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa on figuren les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'allegue.

També les empreses podrán proceder a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan aquests tinguieren una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria

Artículo 21.º Indemnización finalización contrato

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, y siempre que no tengan establecida otra tipo de indemnización superior a esta.

Artículo 22.º Incapacidad temporal

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente.

Caso de que la situación de Incapacidad Temporal exceda de diecinueve días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

Artículo 23.º Movilidad

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.º Cláusula de inaplicación

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decide iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como

conseqüència d'aquesta aplicació, afectant-hi les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. Els interlocutors per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària de treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41.4 del TRET.

4. Després del període de consultes l'accord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seu consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària totes les parts negociadores estaran sotmeses a aquest.

En cas de discrepancia, la comissió decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es donarà la discrepancia per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què haja tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, observant per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Article 25. Treball en festius

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantenir la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

No obstant això, quan per l'autoritat competent siga declarat hábil comercial un dia festiu o diumenge, i l'empresa decidisca l'activitat, si el personal professional de la plantilla, excepte moços i aprenents, no assegurara la seua presència voluntàriament, almenys en el 50 %, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el citat 50 %, que es considera el mínim necessari per a garantir la deguda atenció al consumidor. Es podrà aconseguir un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, gaudint d'una prima del 55 % sobre el valor de l'hora ordinària.

No serà aplicable en les empreses amb un sol treballador, en les quals en tot cas serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'organitzarà de manera que els treballadors no presten els seus serveis més del 50 % dels festius autoritzats com a hàbils.

Article 26. Hores complementàries

Hores complementàries

Els consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

a) L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haja pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o després d'aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries haurà d'arreplegar el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 60 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Quan les hores complementàries realitzades superen el 10 % de les hores ordinàries contractades donarà lloc a la consolidació d'una part d'aquestes en els termes següents:

– Es tindrà dret a consolidar el 50 % del nombre d'hores complementàries realitzades durant un període d'un any consecutiu sempre que excedisquen el 10 % de les hores ordinàries contractades.

– Si en un any no s'arribara al supòsit anterior, se sumaran les hores complementàries de dos anys per a aplicar la mateixa regla.

consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRET.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el dia del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 25.º Trabajo en festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

No obstante, cuando por la Autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, excepto mozos y aprendices, no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50 %, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50 %, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50 % de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 26.º Horas complementarias

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10 % de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

– Se tendrá derecho a consolidar el 50 % del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas.

– Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

– Perquè es produïsca la consolidació serà necessari que el treballador manifeste la seua voluntat expressa en aquest sentit.

d) El treballador haurà de conéixer el dia i l' hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni estableix un termini de preavís inferior.

e) El pacte d' hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua formalització, quan concóregua alguna de les circumstàncies següents:

– L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.5 d'aquesta llei.

– Per necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

– Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d' hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estarán subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, a pesar d'haver sigut pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjuí del pacte d' hores complementàries, en els contracatos a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l' empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d' hores complementàries d' acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 15 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran als efectes dels percentatges d' hores complementàries pactades.

h) La jornada dels treballadors a temps parcial es registrà dia a dia i es totalitzarà mensualment, i se li entregará una còpia al treballador, junt amb el rebut de salari, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

L'empresari haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte es considerarà formalitzat a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d' hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establits en els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut dels Treballadors.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, computant-se als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà d'arreplegar en el rebut individual de salari i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 27. Hores extraordinàries

Si es realitzen hores extraordinàries, aquestes seran compensades per mitjà de descans, o el seu abonament al 150 % del salari base.

CAPÍTOL VI *Contractació*

Article 28. Contractació

a) Contractes de formació. Podran formalitzar-se per a les distintes categories d'aquest conveni a excepció de les de conductor, mosso, subalterno, aspirant administratiu i aprenent. La duració mínima serà d'un any, i la màxima de tres, llevat que per modificació de l'Estatut dels Treballadors, s'establira la possibilitat d'un període major, i en aquest cas s'aplicaria aquest.

b) Contracte en pràctiques. Aquests contractes tindran una duració màxima de dos anys, en els quals els treballadors tindran una retribució mínima del 70 % en el primer any i del 80 % en el segon, respecte del salari corresponent al lloc de treball que ocupen.

c) Contractes eventuales per necessitats de la producció. Tindran una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de díhuit mesos. Cas de contractar-se per un període inferior, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una sola vegada fins als citats dotze mesos.

– Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta ley.

– Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 27.º Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base.

CAPÍTULO VI *Contratación*

Artículo 28.º Contratación

a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración mínima será de un año, y la máxima de tres, salvo que por modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estableciera la posibilidad de un periodo mayor, en cuyo caso se aplicaría este.

b) Contrato en Prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos Eventuales por Necesidades de la Producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contracte d'obra o servei. Es podran contractar per a la realització d'una obra o servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'empresa. La duració màxima no podrà superar els dos anys.

e) Les vacants produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors, seran cobertes per mitjà de contractes de releu.

f) Els contractes a temps parcial, tindran una jornada mínima de dotze hores setmanals o quaranta-huit mensuals.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establecides en l'article 21 del present conveni.

Article 29. Formació contínua i ocupacional

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua, així com l'ocupacional, en el marc dels acords establerts entre empresaris i treballadors, atribuint-se l'encàrrec de desenvolupar plans de formació de caràcter sectorial, en les seues dos vessants de contínua i ocupacional.

Article 30. Conversió de contractes temporals en indefinitos

Les empreses podran realitzar conversions de contractes temporals en contractes per al foment de la contractació indefinida, en els termes establerts en la normativa vigent.

Article 31. Prevenció de riscos laborals

Tant les empreses com els treballadors del sector, hauran d'assumir l'estricte compliment d'allò que s'ha legislat amb vista a la prevenció de riscos laborals.

Article 32. Faltes i sancions

Faltas

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen transgresió o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, en especial, pel present conveni bàsic.

Així mateix, es consideren faltes les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per cada empresa dins de les seues característiques particulars.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seu importància i transcendència, en lleus, greus i molt greus.

Faltas lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals comptats des de la primera falta, sense causa justificada.
2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent d'I.T. o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.
4. L'abandó del treball sense causa justificada per breu temps.
5. Petits descuits en la conservació del material i utensilis.
6. La falta incidental de neteja o neteja personal.
7. Discutir sobre assumptes estranyes al treball.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei.
10. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

Faltas greus

Té la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produeixin dos faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi haguera malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen aquests de la classe que siguin.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.

d) Contrato de obra o servicio. Se podrá contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.

f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 29.º Formación continua y ocupacional

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre Empresarios y Trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

Artículo 30.º Conversión de contratos temporales en indefinidos

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 31.º Prevención de riesgos laborales

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 32.º Faltas y sanciones

Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y transcendencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
8. La embriaguez ocasional.
9. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas al servicio.
10. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seu firma, fitxa, o targeta de control.

7. Negligència o desidia que afecta la bona marxa del treball.

8. La imprudència en acte de servei que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciad, sempre que això ocasiona perjudicis greus, així com no advertir immediatament als seus caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

12. L'omissió sabent o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.

13. Els descuits i equivocacions que es repeteixen ben sovint, o els que originen perjudicis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'aquests errors a la direcció.

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball. Es consideren en aquesta situació, més de huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent huitanta dies naturals, i més de 24 faltas no justificades de puntualitat en un període d'un any.

En el cas de les faltes d'assistència, ho constitueix el faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.

2. La indisciplina o desobediència en el treball. Entre altres, es consideraran casos d'indisciplina o desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials, màquines o ferramentes, quan del dit descuit es derive perill per als companys de treball o perjudici per a l'empresa

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Aquesta prohibició haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.

4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball. Entre altres, es considera transgressió de la bona fe contractual, eixir amb paquets o embolcalls del treball, negant-se a donar compte del seu contingut, quan se sol·licita pel personal encarregat d'aquesta missió.

5. La disminució voluntària en el rendiment de la labor.

6. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuten negativament en el treball.

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral, que atempte al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home per mitjà de l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, segons les faltes cometudes, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies

2. Per faltes greus:

a) Amonestació per escrit

b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleñéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Acomiadament disciplinari

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà d'acusar recepció o firmar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'orde laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si l'haguera, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltas molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si els haguera, hauran de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància li conste a l'empresari.

Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuràn al cap de 10 dies; les greus als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió, i, en tot cas, als sis mesos de la seu comissió.

Definició de grups professionals. València i Castelló

L'enquadrament en cada un dels grups professionals es realitzarà per les funcions prevalents del lloc assignat en cada cas, sense perjudici que amb caràcter complementari cada grup professional, d'acord amb les regles legals, puga exercir funcions dels grups inferiors.

Grup professional I. Auxiliars d'administració, auxiliars de venda i sala, auxiliars logístics i de transport.

Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, per anticipat. El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, per la qual cosa no deu prendre, ni ha de fer-ho, decisions autònombes, a excepció de les senzilles/òbviament que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandarditzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables exigint-se tan sols una certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de forma directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes només afecten la missió del lloc, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica existent en la seu àrea de treball.

Antigues categories: subaltern, aprenent, aspirant administratiu, auxiliar administratiu, ajudant de dependent, mozo i professional d'ofici tercera.

Grup professional II. Gestors d'administració, consellers/es de venda i d'imatge de l'establiment, especialistes logístics i de transport.

Les tasques dutes a terme són les mateixes que les realitzades pel grup professional I, però la seu realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia basant-se en l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'ús dels mitjans de l'empresa. Amb el superior es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals hi ha possibilitat de consultar-lo puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exerceix una certa autonomia al decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a assolir els objectius. Les tasques es troben normalment estandarditzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requereix una certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminari, etc. la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa és necessari realitzar accions per a obtindre, accions que exigeixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat

b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

Definición de grupos profesionales. Valencia y Castellón.

El encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada grupo profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los grupos inferiores.

Grupo profesional I. Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Antiguas categorías: subalternos, aprendiz, aspirante administrativo, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, mozo y profesional de oficio tercera.

Grupo profesional II. Gestores de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos y de transporte.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión

directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omissions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

Antigues categories: comptable, oficial administratiu, professional d'ofici de segona, dependent, conductor repartidor.

Grup professional III. *Coordinadors.*

Realitza per definició les comeses pròpies del grup professional II però amb absoluta autonomia, perquè amb el superior, evalua el resultat final, només es concreten els objectius generals, però no els mètodes, els quals són decidits autònomament, ni hi ha supervisió durant el procés a menys que l'ocupant ho sol·licite, sense poder demanar constantment assistència jeràrquica. Es requereix igualment un major grau d'iniciativa i creativitat, perquè hi ha normes i instruccions però han de ser interpretades i totalment adaptades per a fixar les directrius concretes de la tasca. Per a l'obtenció de la informació necessita coneixements especialitzats obtinguts per mitjà d'una formació adequada. Col·labora en la gestió de recursos humans, realitzant accions encaminades a orientar el comportament dels treballadors dels grups professionals I i II cap a l'exít dels objectius, supervisant les funcions que exerceixen i exercint, en el cas que se li encomanen, funcions encaminades a la consecució de resultats, implantació i gestió en la seua àrea d'activitat.

Antigues categories: professional d'ofici primera, cap administratiu, dependent major; conductor de camió.

Grup professional IV. *Tècnics.*

A les ordres immediates de la direcció i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, organitza, coordina i es responsabilitza de les activitats en el seu lloc.

Ha de decidir autònomament sobre el procés, els mètodes i la validesa del resultat final dins dels objectius fixats per l'empresa, sense necessitar en la pràctica d'assistència jeràrquica. Les instruccions s'enuncien en termes generals i han de ser interpretades i adaptades en gran manera, estant facultat per a fixar directrius, per tot això, s'exigeix ineludiblement una gran aportació personal. L'exercici del lloc requereix identificar quin tipus d'informació es necessita i a més, realitzar accions específiques per a provocar-ne l'aparició i permetre'n l'obtenció. Quant a gestió de recursos humans, decideix, optant per una línia d'actuació, sobre un conjunt d'empleats, i és responsabilitat seu la formació de les persones que estan sota la seua dependència. Dissenya, dicta i/o veta per les normes de seguretat. Econòmicament, la responsabilitat pels seus errors i faltes afecta directament o indirectament tota l'organització, i, a més de poder implicar importants conseqüències econòmiques immediates, té importants efectes negatius en el funcionament de l'empresa. Conseqüentment, té accés i utilitza informació privilegiada de la qual poden derivar-se conseqüències molt greus.

Antigues categories: director gerent, encarregat general, encarregat d'establiment, mestre carnisser.

ANNEX I

Taules salarials 2015

<i>Grup professional</i>	<i>2015</i>
Grup I	708,32 €
Grup II	737,52 €
Grup III	772,95 €
Grup IV	834,46 €

de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Antiguas categorías: contable, oficial administrativo, profesional de oficio de segunda, dependiente, conductor repartidor.

Grupo profesional III. *Coordinadores.*

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomiendan, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Antiguas categorías: profesional de oficio primera, jefe administrativo, dependiente mayor; conductor de camión.

Grupo profesional IV. *Técnicos.*

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Antiguas categorías: director gerente, encargado general, encargado establecimiento, maestro carnicero.

ANEXO I

Tablas salariales 2015

<i>Grupo profesional</i>	<i>2015</i>
Grupo I	708,32 €
Grupo II	737,52 €
Grupo III	772,95 €
Grupo IV	834,46 €

ANNEX II

Complement assistencial consolidat

<i>Grup professional</i>	<i>2015</i>
Grup I	40,98 €
Grup II	42,68 €
Grup III	44,74 €
Grup IV	48,30 €

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre aquest complement assistencial consolidat aquells empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

ANEXO II

Complemento Asistencial Consolidado

<i>Grupo profesional</i>	<i>2015</i>
Grupo I	40,98 €
Grupo II	42,68 €
Grupo III	44,74 €
Grupo IV	48,30 €

Nota: Según lo establecido en el artículo 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 22 de febrer de 2016 de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació del text de l'Acord del I Pla d'Igualtat d'aplicació a tots els treballadors i treballadores amb relació laboral en la Confederació Sindical de CCOO PV, d'acord amb el que disposa l'article 22 del Conveni Col·lectiu de l'entitat (Cod. 80000202011993). [2016/1884]

Vist el text de l'Acord del I Pla d'Igualtat d'aplicació a tots els treballadors i treballadores amb relació laboral en la Confederació Sindical de CCOO PV, d'acord amb el que disposa l'article 22 del Conveni col·lectiu de l'entitat, subscrit per la Comissió d'Igualtat de Tracte i Oportunitats prevista en l'article 23 del dit conveni col·lectiu, i aquesta està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'art. 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'art. 4.3 de l'Ordre 37/2010, Resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 de febrer de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats de la CS CCOO PV

A València, 26 de març de 2015

Reunides les persones relacionades a continuació i acreditant la representació que ostenten s'inicia, a les 09.30, la setena reunió de la Comissió d'Igualtat per a tractar els punts següents:

Per la Direcció de CS CCOO PV:
Candida Barroso Chuliá
Raül Alcocel Maset

Per la RLT de CS CCOO PV
Sara Roig Sarrión
Tatiana Sapena Escrivà
Tere Nieto Cobos (suplente)

Ordre del dia

1. Lectura i firma de l'acta anterior
2. Acord de Pla d'Igualtat de CS CCOO PV

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Acuerdo del I Plan de Igualdad de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras con relación laboral en la Confederación Sindical de CCOO PV, en relación a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la entidad (Cod 80000202011993). [2016/1884]

Visto el texto del Acuerdo del I Plan de Igualdad de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras con relación laboral en la Confederación Sindical de CCOO PV, en relación a lo dispuesto en el artículo 22 del convenio Colectivo de la entidad, suscrito por la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades prevista en el artículo 23 de dicho convenio Colectivo, estando integrada la misma por representantes de la de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de febrero de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la Comisión de Igualdad de Trato y de Oportunitades de la CS CCOO PV

En Valencia, 26 de marzo de 2015

Reunidas las personas relacionadas a continuación y acreditando la representación que dicen ostentar se inicia a las 09.30 la séptima reunión de la Comisión de Igualdad para tratar los siguientes puntos:

Por la Dirección de CS CCOO PV:
Candida Barroso Chuliá
Raül Alcocel Maset

Por la RLT de CS CCOO PV
Sara Roig Sarrión
Tatiana Sapena Escrivà
Tere Nieto Cobos (suplente)

Orden del día

1. Lectura y firma del acta anterior
2. Acuerdo de Plan de Igualdad de CS CCOO PV

1. Lectura i firma de l'acta anterior

Es revisa l'acta de la reunió anterior i després de les modificacions acordades és firmada per ambdós parts.

2. Acord de Pla d'Igualtat de CS CCOO PV

Les parts acorden per unanimitat el I Pla d'Igualtat d'aplicació a tots els treballadors i totes les treballadores amb relació laboral en la Confederació Sindical de CCOO PV i tots els centres de treball del sindicat en el País Valencià.

El document aprovat serà presentat en el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat en la convocatòria de subvencions a la implantació de plans d'Igualtat.

El I Pla d'Igualtat de CS CCOO PV serà difós en castellà i valencià entre el personal a través de l'adreça electrònica i l'espai que es crearan en la INTRANET de CCOO PV destinat específicamente al Pla d'Igualtat.

Sense més assumptes a tractar es dóna per finalitzada la reunió a les 20.00 hores.

Per la Direcció

Pel Comité d'Empresa

I Pla d'Igualtat Confederació Sindical Comissions Obreres del País Valencià (CS CCOO PV)
2015-2018

Contingut

1. Principis del Pla d'Igualtat
2. Objectius del Pla d'Igualtat
3. Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat
4. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat
5. Entrada en vigor i període de vigència
6. Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa
7. Definició del Pla d'Igualtat
8. Garantia del compromís de la Direcció
9. Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat CS CCOO PV
10. Resum del diagnòstic de gènere de la CS CCOO PV
11. Àrees d'acció del Pla d'Igualtat
 - 11.1. Àrea d'Accés a l'Ocupació
 - 11.2. Àrea de Condicions de Treball – Clasificació professional
 - 11.3. Àrea de Condicions de Treball – Retribució
 - 11.4. Àrea de Condicions de Treball – Tipus de contracte
 - 11.5. Àrea de Condicions de Treball – Salut laboral
 - 11.6. Àrea de Promoció Professional i Formació
 - 11.7. Àrea d'Ordenació del Temps de Treball – Conciliació i coresponsabilitat
 - 11.8. Àrea de Prevenció de l'Assetjament Sexual i de l'Assetjament per Raó de Sexe
 - 11.9. Àrea de Prevenció de la Violència de Gènere
 - 11.10. Àrea de Comunicació, Llenguatge i Publicitat no Sexista
12. Sistemes de seguiment i evaluació
 - 12.1. Seguiment del Pla d'Igualtat
 - 12.2. Avaluació del Pla d'Igualtat

1. PRINCIPIOS DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV es regirà pels següents PRINCIPIIS RECTORS que determinaran la forma d'actuar del sindicat i de tota la seua plantilla laboral en l'activitat sindical, i converteixen en pròpies definicions clau de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

1. Principi d'igualtat

Tots els treballadors i treballadores de CS CCOO PV són iguals, sense que puga haver discriminació directa o cap indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat de gènere, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

1. Lectura y firma del acta anterior

Se revisa el acta de la reunión anterior y tras las modificaciones acordadas se firma por ambas partes.

2. Acuerdo de Plan de Igualdad de CS CCOO PV

Las partes acuerdan por unanimidad el I Plan de Igualdad de aplicación a todos los trabajadores y todas las trabajadoras con relación laboral en la Confederación Sindical de CCOO PV y todos los centros de trabajo del sindicato en el País Valenciano.

El documento aprobado será presentado en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la convocatoria de subvenciones a la implantación de Planes de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de CS CCOO PV será difundido en castellano y valenciano entre el personal a través del email y el espacio que se crearán en la INTRANET de CCOO PV destinado específicamente al Plan de Igualdad.

Sin nada más que tratar se da por finalizada la reunión a las 20.00 horas.

Por la Dirección

Por el Comité de Empresa

I Plan de Igualdad Confederación Sindical Comisiones Obreras del País Valenciano (CS CCOO PV)
2015-2018

Contenido

1. Principios del Plan de Igualdad
2. Objetivos del Plan de Igualdad
3. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
5. Entrada en vigor y período de vigencia
6. Medios y recursos para su puesta en marcha
7. Definición del Plan de Igualdad
8. Garantía del compromiso de la Dirección
9. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad CS CCOO PV
10. Resumen del Diagnóstico de Género de la CS CCOO PV
11. Áreas de Acción del Plan de Igualdad
 - 11.1. Área de Acceso al Empleo
 - 11.2. Área de Condiciones de Trabajo – Clasificación profesional
 - 11.3. Área de Condiciones de Trabajo – Retribución
 - 11.4. Área de Condiciones de Trabajo – Tipo de contrato
 - 11.5. Área de Condiciones de Trabajo – Salud laboral
 - 11.6. Área de Promoción Profesional y Formación
 - 11.7. Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo – Conciliación y corresponsabilidad
 - 11.8. Área de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo
- 11.9. Área de Prevención de la Violencia de Género
- 11.10. Área de Comunicación, Lenguaje y Publicidad No Sexista
12. Sistemas de seguimiento y evaluación
 - 12.1. Seguimiento del Plan de Igualdad
 - 12.2. Evaluación del Plan de Igualdad

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar del sindicato y de toda su plantilla laboral en la actividad sindical, convirtiendo en propias definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres:

1. Principio de igualdad

Todos los trabajadores y trabajadoras de CS CCOO PV son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principi d'igualtat de tracte entre homes i dones (art. 3)

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

3. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals i en les condicions de treball (art. 5)

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privat i en l'ocupació pública, es garantirà, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, inclusivament al treballador o treballadora per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, o en qualsevol organització les persones integrants de què exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

4. Discriminació directa per raó de sexe (art. 6)

La discriminació directa per raó de sexe es defineix com la situació en què es troba una persona que siga o haja sigut tractada o poguer ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

5. Discriminació indirecta per raó de sexe (art. 6):

La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica apparentemente neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir la dita finalitat siguin necessaris i adequats.

En tot cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

6. Assetjament sexual (art. 7)

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

7. Assetjament per raó de sexe (art. 7)

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

8. Discriminació per embaràs o maternitat (art. 8)

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat.

9. Indemnitat davant de represàlies (art. 9)

Suposa la prohibició (en considerar-se discriminació per raó de sexe) de qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïsca per a una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art. 10):

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constituïsquen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (art. 5)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

4. Discriminación directa por razón de sexo (art. 6)

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5. Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica apparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. Acoso sexual (art. 7)

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. Acoso por razón de sexo (art. 7)

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

9. Indemnidad frente a represalias (art. 9)

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas

patit, així com, si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

11. *Accions positives* (art. 11)

A fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions patentes de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

També les persones físiques i jurídiques privades podrán adoptar aquest tipus de mesures en els termes que preveu la present llei.

12. *Tutela judicial efectiva* (art. 12)

1. Qualsevol persona podrà demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'art. 53.2 CE, inclús després de l'acabament de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimació per a intervindre en processos civils, socials i contenciosos administratius que versen sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques o jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

13. *Prova* (art. 13)

1. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les alegacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, corresindrà a la persona adoptada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior l'òrgan judicial, a instància de part, podrà demanar, si ho estima útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no serà aplicable als processos penals.

14. *Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva* (art. 43)

D'acord amb el que s'estableix legalment, per mitjà de la negociació col·lectiva, es podran establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

15. *Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral* (art. 44):

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, i evitar tota discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes que preveu la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per a contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes que preveu la normativa laboral i de Seguretat Social.

2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

– Assegurar l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció, contractació, formació, promoció i retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de recursos humans del sindicat.

– Realitzar una labor continua de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte i de no discriminació, i aquest pla marca, com un dels seus objectius principals, la tasca de sensibilització i conscienciació de tota la plantilla laboral en pro de la igualtat.

– Promoure en la Confederació Sindical de CCOO PV el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i garantir les mateixes oportu-

al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

11. *Acciones positivas* (art. 11)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos previstos en la presente Ley.

12. *Tutela judicial efectiva* (art. 12)

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el art. 53.2 CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas o jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

13. *Prueba* (art. 13)

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona adoptada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

14. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva* (art. 43)

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

15. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

– Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución y en cualquier otro aspecto relacionado con la política de recursos humanos del sindicato.

– Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación, marcando este plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación de toda la plantilla laboral en pro de la igualdad.

– Promover en la Confederación Sindical de CCOO PV el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas

nitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.

– Garantir en el sindicat l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.

– Eliminar tota manifestació de discriminació en la promoció interna i selecció.

– Previndre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i implantar un protocol que protegisca tots els treballadors i treballadores d'ofenses de naturalesa sexual o vinculades al seu sexe.

– Promoure, per mitjà d'accions de comunicació i formació, la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius del sindicat.

– Potenciar i facilitar la coresponsabilitat i la conciliació de la vida professional, personal i familiar i la coresponsabilitat a totes les empleades i empleats del sindicat, amb independència de la seua antiguitat, a través de mesures concretes que possibiliten la compatibilització òptima dels àmbits laboral i privat.

– Impulsar millores en els processos de participació de les dones en la direcció i en la presa de decisions i visualitzar el nostre compromís amb la igualtat.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a tots els treballadors i treballadores amb relació laboral de la Confederació Sindical de CCOO PV, amb independència del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte i serà aplicable igualment a tots els centres de treball (presentes o futurs) del sindicat.

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat és subscrit tant per la direcció del sindicat com per la representació legal de les persones treballadores a través de la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats del Sindicat. Aquesta Comissió d'Igualtat ha conegut i analitzat, de forma conjunta, el diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat per mitjà de negociació el present pla.

Qualsevol modificació legal o convencional que millore alguna de les mesures previstes en el present pla quedarà incorporada automàticament sense necessitat de pacte exprés entre les parts, i substituirà l'ací previst. Totes aquestes sense perjuí que, a petició d'una de les parts i una vegada consensuat entre ambdós, es puguen redactar els acords necessaris per a l'expressa substitució d'una de les mesures originals d'aquest pla d'igualtat per unes altres futures incorporades per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que pogueren sorgir una vegada aprovat el present pla d'igualtat.

Tots els documents generats per la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats quedaran annexats al present pla d'igualtat (acta de constitució de la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats, reglament de funcionament, acta d'aprovació del Pla d'Igualtat, etc.).

5. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV entrerà en vigor en data 1 d'abril de 2015 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2018.

Transcorregut el període de vigència, la Confederació Sindical de CCOO PV procedirà, en un termini màxim de sis mesos, a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes, i es mantindrà vigent l'anterior Pla d'Igualtat fins que no siga aprovat el següent. El nou pla entrarà en vigor des del primer dia del mes següent al de la seua firma per les parts.

6. MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA

El desenvolupament del Pla d'Igualtat comptarà amb les instal·lacions, equips, mitjans i recursos humans i econòmics suficients per a complir amb els objectius proposats en el present pla d'igualtat.

oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

– Garantizar en el sindicato la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

– Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección.

– Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un protocolo que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual o vinculadas a su sexo.

– Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del sindicato.

– Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y la corresponsabilidad a todas las empleadas y empleados del sindicato, con independencia de su antigüedad, a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

– Impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de la Confederación Sindical de CCOO PV, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente a todos los centros de trabajo (presentes o futuros) del sindicato.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es suscrito tanto por la Dirección del sindicato como por la Representación Legal de los y las Trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad de Trato y de Oportunidades del sindicato. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad de Trato y de Oportunidades quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de Igualdad de Trato y de Oportunidades, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

5. ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV entrará en vigor en fecha 1 de abril de 2015 y tendrá un período de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Transcurrido el período de vigencia, la Confederación Sindical de CCOO PV procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

6. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

7. DEFINICIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Segons l'art. 46 de la Llei Orgànica d'Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens, el Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Els plans d'Igualtat inclouran la totalitat de la plantilla laboral del sindicat, sense perjuí de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

8. GARANTIA DEL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

La Confederació Sindical de CCOO PV declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens, sense discriminari directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, i estableix la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició del dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens.

En tots i cada un dels àmbits en què s'exerceix l'activitat d'aquesta organització, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, atenent de forma especial la discriminació indirecta, entenent per aquesta «La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe».

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten respecte d'això i es projectarà una imatge de l'organització d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposen millores respecte a la situació present, i s'arbitraran els sistemes de seguiment corresponents, per tal d'avansar en la consecució de la igualtat real entre dones i hòmens en l'empresa i, per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no sols en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens, sinó en tot el procés de desenvolupament i evaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

9. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSION D'IGUALTAT DE LA CS CCOO PV

Declaració d'intencions i obligacions:

El present reglament té com a finalitat regular la forma de treballar de la Comissió d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOOPV (CS CCOO PV), per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat en l'organització sindical, en el temps que dure el procés de disseny i durant la seua vigència.

La creació d'aquesta comissió va ser aprovada en la reunió de data 2 de febrer de 2015. La funció principal d'aquesta comissió serà facilitar i garantir l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat en la CS CCOO PV, basat en un diagnòstic previ de la situació de l'organització i a partir del qual es proposaran mesures encaminades a aconseguir la igualtat real en tots els àmbits en que siga necessari.

7. DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la plantilla laboral del sindicato, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Confederación Sindical de CCOO PV declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

9. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA CS CCOO PV

Declaración de intenciones y obligaciones:

El presente reglamento tiene como finalidad regular la forma de trabajar de la Comisión de Igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV (CS CCOO PV), para el diseño e implementación del Plan de Igualdad en la organización sindical, en el tiempo que dure el proceso de diseño y durante la vigencia del mismo.

La creación de esta Comisión fue aprobada en la reunión de fecha 2 de febrero de 2015. La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en la CS CCOO PV, basada en un diagnóstico previo de la situación de la organización y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Funcions:

Les funcions de la Comissió d'Igualtat seran:

– Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del Pla d'Igualtat (compromís de l'alta direcció, diagnòstic de gènere, ànalisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen el Pla d'Igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaliació del Pla d'Igualtat).

– Per a l'elaboració del diagnòstic de gènere les funcions seran analitzar les dades quantitatives i qualitatives necessàries desagregades per sexe, per a efectuar un diagnòstic previ de la posició de dones i homes en la CS CCOO PV.

– Una vegada analitzats les dades, la Comissió d'Igualtat acordarà les mesures a desenvolupar en l'organització a fi de poder resoldre de manera preventiva o correctiva les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparéixer durant la realització del diagnòstic.

– Les accions a acordar per a desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees d'intervenció següents:

- Accés a l'ocupació.
- Condicions de treball (classificació professional, retribució, tipus de contracte, llocs de responsabilitat, salut laboral).
- Promoció professional i formació.
- Ordenació del temps de treball (conciliació de la vida personal, laboral i familiar). Coresponsabilitat.
- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Prevenció de la violència de gènere.
- Comunicació, llenguatge i publicitat no sexista.

– Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i dissenyat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetlar perquè es duguen a terme les mesures acordades en el pla, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seua avaliació.

– Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada del seguiment, control i avaliació, de l'aplicació de les mesures previstes en l'esmentat pla, així com de proposar millores atenent els resultats obtinguts.

– La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de gestionar els dubtes o les qüestions que sorgisquen de la plantilla a fi de facilitar la comunicació pel que fa al Pla d'Igualtat.

– La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar o, si és el cas, coordinar totes les labors de sensibilització quant al Pla d'Igualtat a la plantilla.

– La Comissió vetlarà pel respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la Confederació Sindical de CCOOPV.

– La Comissió coneixerà dels possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que puguen donar-se en l'àmbit de la CSCCOOPV, en els termes que s'establisquen en el protocol que s'inserirà al Pla d'Igualtat.

– La Comissió prestarà suport en l'àmbit laboral a les treballadores que ho sol·liciten en els casos de violència de gènere.

– Qualssevol altres funcions relacionades amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe.

Composició:

La composició de la Comissió d'Igualtat estarà conformada per un grup paritari de la representació legal dels/de les treballadors i treballadores (RLT) i de la direcció del Sindicat (DS). L'esmentada composició queda reflectida en l'acta de constitució de la Comissió d'Igualtat.

La presidència de la Comissió d'Igualtat corresponderà a la direcció, i la secretaria, a la representació legal dels/de les treballadors i treballadores, que s'encarregaran, respectivament, de convocar les reunions i estendre'n acta.

Reunions:

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat la Comissió es reunirà cada tres mesos. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per escrit amb una antelació de 10 dies com a mínim.

Funciones:

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

– Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

– Para la elaboración del Diagnóstico de género las funciones serán analizar los datos cuantitativos y cualitativos necesarios desagregados por sexo, para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la CS CCOO PV.

– Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la organización con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico.

– Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad, salud laboral).
- Promoción profesional y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar). Corresponsabilidad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Prevención de la violencia de género.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista.

– Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el plan, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.

– Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento, control y evaluación, de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan, así como de proponer mejoras atendiendo a los resultados obtenidos.

– La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.

– La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

– La Comisión velará por el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades en la Confederación Sindical de CCOO PV

– La Comisión conocerá de los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan darse en el ámbito de la CSCCOOPV, en los términos que se establezcan en el Protocolo que se incorporará al Plan de Igualdad.

– La Comisión prestará apoyo en el ámbito laboral a las trabajadoras que lo soliciten en los casos de violencia de género.

– Cualesquier otras funciones relacionadas con el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación por razón de sexo.

Composición:

La composición de la Comisión de Igualdad estará conformada por un grupo paritario de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT) y de la Dirección del Sindicato (DS). La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad corresponderá a la Dirección y la Secretaría a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, que se encargarán, respectivamente, de convocar las reuniones y levantar acta de las mismas.

Reuniones:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión se reunirá cada tres meses. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por escrito con una antelación de 10 días como mínimo.

Les reunions extraordinàries de la Comissió seran convocades pel mateix procediment, a petició de les parts.

Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

1. Coneixement per part d'alguns dels/de les membres de la Comisió d'Igualtat de situacions de discriminació directa, amb un preavís de 72 hores d'antelació.

Per als següents motius la convocatòria serà amb 5 dies d'antelació:

2. Intenció de l'empresa d'optar a certificats, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.

3. Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposen una diferència substancial quant al nombre d'hòmens i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o de qualsevol altra àrea arreplegada en les accions del Pla d'Igualtat que puga donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat i el seu seguiment.

A les reunions de la Comissió podran assistir assessors/ores externs/enes.

Actes:

De cada reunió s'estindrà una acta que serà firmada per la presidència i la secretaria de la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords.

Confidencialitat:

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, les dades, els documents, i/o qualsevol altra informació de què es fera ús en el si d'aquesta o els siga entregada.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Qualsevol disposició reglamentària que afecte el contingut del present reglament, serà adaptada a aquest pel Comité d'Igualtat en una reunió específica per al cas.

Segona

El present acord s'incorporarà com a annex al Pla d'Igualtat.

10. RESUM DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE DE LA CS CCOO PV

El diagnòstic de gènere de la Confederació Sindical de CCOO PV ofereix una sèrie de dades quantitatives i qualitatives necessàries per a elaborar el Pla d'Igualtat que incidisca en aquells aspectes on s'evidencien les desigualtats de gènere. Punts a tindre en compte:

– La plantilla laboral de CCOO PV està clarament feminitzada, de les 181 persones treballant, el 33,7 % són hòmens i el 66,3 % dones. En totes les províncies del País Valencià, les dones representen al voltant del 66 % de la plantilla.

– En els últims cinc anys s'observa que el 80 % dels contractes s'han realitzat a treballadors.

– Es produeix una subrepresentació de treballadores en aquells llocs que requereixen una major responsabilitat i/o exercici de tasques professionals més qualificades de l'escalafó superior. I al contrari, en aquelles categories professionals amb menor retribució salarial, menor valoració i menor qualificació professional, és on es troba el major volum de treballadores en el Sindicat. Per la qual cosa es recomanaria estableir mesures correctores per mitjà de negociació col·lectiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. Sobretot tenint en compte que entre les persones amb estudis universitaris en CCOO PV el 57 % són dones.

– El 86 % dels contractes amb jornades reduïdes o a temps parcial de la CS CCOO PV estan ocupats per dones. Així doncs, de cada deu dones contractades en CCOO PV, quasi quatre treballen a temps parcial. L'organització facilita mesures de conciliació però seria convenient analitzar les causes d'aqueixa elevada taxa de parcialitat.

– Les dades constaten que són les dones les que continuen assumint en major grau que els hòmens les responsabilitats familiars i l'atenció de persones dependents. Això provoca que tinguen més dificultats per a

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento, a petición de las partes.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

– Conocimiento por parte de algunos de los/as miembros de la Comisión de Igualdad de situaciones de discriminación directa, con un preaviso de 72 horas de antelación.

Para los siguientes motivos la convocatoria será con 5 días de antelación:

– Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.

– Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o de cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad y su seguimiento.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores/as externos/as.

Actas:

De cada reunión se levantará un acta que será firmada por la Presidencia y la Secretaría de la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Cualquier disposición reglamentaria, que afecte al contenido del presente reglamento, será adaptada al mismo por el Comité de Igualdad en una reunión específica para el caso.

Segunda

El presente acuerdo se incorporará como anexo al Plan de Igualdad.

10. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE LA CS CCOO PV

El Diagnóstico de Género de la Confederación Sindical de CCOO PV ofrece una serie de datos cuantitativos y cualitativos necesarios para elaborar el Plan de Igualdad que incida en aquellos aspectos donde se evidencian las desigualdades de género. Puntos a tener en cuenta:

– La plantilla laboral de CCOO PV está claramente feminizada, de las 181 personas trabajando, el 33,7 % son hombres y el 66,3 % mujeres. En todas las provincias del País Valenciano las mujeres representan entorno al 66 % de la plantilla.

– En los últimos cinco años se observa que el 80 % de los contratos se han realizado a trabajadores.

– Se produce una subrepresentación de trabajadoras en aquellos puestos que requieren una mayor responsabilidad y/o desempeño de tareas profesionales más cualificadas del escalafón superior. Y por el contrario, en aquellas categorías profesionales con menor retribución salarial, menor valoración y menor cualificación profesional, es donde se encuentra el mayor volumen de trabajadoras en el sindicato. Por lo que se recomendaría establecer medidas correctoras mediante negociación colectiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Sobre todo teniendo en cuenta que entre las personas con estudios universitarios en CCOO PV el 57 % son mujeres.

– El 86 % de los contratos con jornadas reducidas o a tiempo parcial de la CS CCOO PV están ocupados por mujeres. Así pues, de cada diez mujeres contratadas en CCOO PV, casi cuatro trabajan a tiempo parcial. La organización facilita medidas de conciliación pero sería conveniente analizar las causas de esa elevada tasa de parcialidad.

– Los datos constatan que son las mujeres las que siguen asumiendo en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares y el cuidado de personas dependientes. Esto provoca que tengan mayores

equilibrar la seua presència en l'àmbit laboral i familiar, i que la conciliació encara es continue veient com un tema de dones, per la qual cosa es recomanaria que es fomentarà l'ús de mesures de conciliació entre els hombres a través de campañas específiques.

– De l'enquesta als treballadors i les treballadores s'extrau la demanda d'una major formació en igualtat de tracte i d'oportunitats. Així com accions formatives dirigides a treballadores per a facilitar la seu promoció a llocs de responsabilitat en què estan subrepresentades.

– De l'anàlisi de les retribucions es desprén la necessitat d'una major definició de tots els elements retributius (complements, plusos, etc.) per si pogueren estar generant discriminacions indirectes, per la qual cosa seria recomanable una anàlisi estadística sobre les retribucions.

– Per a l'obtenció de determinades dades estadístiques desagregades per sexe seria recomanable que des de la Secretaria de Direcció de Persones s'habilitaren les ferramentes informàtiques pertinentes per a elaborar els posteriors informes de diagnòstic de gènere, sobretot pel que fa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

11. ÀREES D'ACCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

1. Àrea d'Accés a l'Ocupació
2. Àrea de Condicions de Treball – Clasificació professional
3. Àrea de Condicions de Treball – Retribució
4. Àrea de Condicions de Treball – Tipus de contracte
5. Àrea de Condicions de Treball – Salut laboral
6. Àrea de Promoció Professional i Formació
7. Àrea d'Ordenació del Temps de Treball – Conciliació i coresponsabilitat
8. Àrea de Prevenció de l'Assetjament Sexual i de l'Assetjament per Raó de Sexe
9. Àrea de Prevenció de la Violència de Gènere
10. Àrea de Comunicació, Llenguatge i Publicitat no Sexista

dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar, y que la conciliación todavía se siga viendo como un tema de mujeres. Por lo que se recomendaría que se fomentaría el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas.

– De la encuesta a los trabajadores y las trabajadoras se extrae la demanda de una mayor formación en igualdad de trato y de oportunidades. Así como acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad en las que están subrepresentadas.

– El análisis de las retribuciones se desprende la necesidad de una mayor definición de todos los elementos retributivos (complementos, plusos, etc) por si pudieran estar generando discriminaciones indirectas, por lo que sería recomendable un análisis estadístico sobre las retribuciones.

– Para la obtención de determinados datos estadísticos desagregados por sexo sería recomendable que desde la Secretaría de Dirección de Personas se habilitaran las herramientas informáticas pertinentes para elaborar los posteriores informes de diagnóstico de género, sobre todo en lo referente a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

11. ÁREAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Área de Acceso al Empleo
2. Área de Condiciones de Trabajo – Clasificación profesional
3. Área de Condiciones de Trabajo – Retribución
4. Área de Condiciones de Trabajo – Tipo de contrato
5. Área de Condiciones de Trabajo – Salud laboral
6. Área de Promoción Profesional y Formación
7. Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo – Conciliación y Corresponsabilidad
8. Área de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo
9. Área de Prevención de la Violencia de Género
10. Área de Comunicación, Lenguaje y Publicidad No Sexista

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCCUPACIÓ

OBJECTIUS

1. A favorir l'equilibri de la plantilla en relació amb el lloc de treball.
2. Promoure un sistema d'accés a l'ocupació que garantisca la igualtat de tracte i d'oportunitats.
3. Evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'accés a l'ocupació, a més de contribuir al compliment dels principis generals d'igualtat, mèrit i capacitat.
4. Incloure la perspectiva de gènere en el procediment d'accés a l'ocupació en l'organització: en la captació de candidats i candidates, en les proves selectives a realizar, els criteris de selecció, etc.
5. Garantir la transparència i visibilitat dels processos selectius i de contractació de personal.
6. Garantir el llenguatge inclòs i/o imatges no sexistes en les convocatòries de vacants d'ocupació o en qualssevol altra matèria d'accés a l'ocupació.
7. Formar i sensibilitzar totes aquelles persones amb responsabilitat i participació en els processos de selecció.

ACCIONS

ÀREA D'ACCÉS A L'OCCUPACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATARIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
1.1. Es revisarà i actualitzarà el manual d'acollida i del procediment de selecció de personal i incorporarà la perspectiva de gènere.	Manual d'acollida Manual de Procediment de Selecció	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció i persones contractades	1 abril 2015	30 juny 2015
1.2. Es revisarà i actualitzarà el format de sol·licituds perquè siguin homogènies per a cada lloc de treball, amb una utilització inclusiva del llenguatge.	Impresos de sol·licituds Pàgina web Taulers d'anunciis/ intranet Anunciis públics	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 abril 2015	30 juny 2015
1.3. Es revisaran les convocatòries d'accés a l'ocupació (impresos i publicacions de sol·licitud) i els processos de selecció per a eliminar qualssevol dada o pregunta referent a estat civil, càregues familiars o qualsevol altra qüestió personal de contingut sexistes o sobre la vida privada de les persones candidates.	Impresos de sol·licituds Pàgina web Taulers d'anunciis/ intranet Anunciis públics	Secr. Direcció Persones Comissió de Personal Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 abril 2015	30 juny 2015
1.4. S'inclouran en les ofertes d'ocupació els compromís de l'organització en la igualtat d'oportunitats.	Compromís de l'organització en igualtat d'oportunitats	Secr. Direcció Persones	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 juliol 2015	Vigència del Pla
1.5. S'establiran mesures d'accio positiva per a la contractació de dones en aquells llocs de treball on estiguin subrepresentades i es tindrà present sempre el principi d'igualtat de mèrits.	Informe diagnòstic de gènere. Reunió amb acta i conclusions de llocs amb subrepresentació les dones	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidates dels processos de selecció	1 juliol 2015	Vigència del Pla

ÀREA D'ACCÉS A L'Ocupació

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATARIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
1.6. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per al personal del Departament de Direcció de Persones.	Cursos i/o jornades de Formació en Igualtat de Tracte i Oportunitats Fulllets, notes informatives Intranet Página web	Seqr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Personal del Departament de Direcció de Persones	1 abril 2015	31 juliol 2015
1.7. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per als i les responsables de la direcció del Sindicat en tota la seua estructura.	Cursos i/o jornades de Formació en Igualtat de Tracte i Oportunitats Jornades, fulllets o notes informatives Intranet Página web	Seqr. Direcció Persones Seqr. Formació i Ocupació Seqr. Dona i Polítiques Igualtat Comissió d'Igualtat	Responsables de la direcció del sindicat	1 abril 2015	31 desembre 2015
1.8. S'establirà un protocol d'actuació per a la contractació de serveis amb altres entitats, empreses i proveïdores, en el qual es requerirà el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i es prime aquelles que tingues plans o mesures d'igualtat aprovats per a les seues plantilles o que tinguem contractades dones en sectors tradicionalment masculins.	Protocol d'actuació Compromís de l'organització en igualtat d'oportunitats	Seqr. Direcció Persones Seqr. Adm. i Finances Comissió d'Igualtat	Entitats, empreses i proveïdores subcontractades	1 maig 2015	31 desembre 2015

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
1.1. Es revisarà i actualitzarà el manual d'acollida i del procediment de selecció de personal i s'incorporarà la perspectiva de gènere.	Manual d'acollida Manual de procediment de selecció	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.2. Es revisarà i actualitzarà el format de sol·licituds perquè siguin nomogènies per a cada lloc de treball, amb una utilització inclusiva del llenguatge.	Tois els models de sol·licitud per al lloc de treball Conveni col·lectiu	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.3. Es revisaran les convocatòries d'accés a l'ocupació (impresos i publicacions de sol·licitud) i els processos de selecció per a eliminar qualsevol dada o pregunta referent a estat civil, carregues familiars o qualsevol altra qüestió personal de contingut sexist a sobre la vida privada de les persones candidates.	Tois els models de sol·licitud per a llocs de treball Conveni col·lectiu	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.4. S'inclouran en les ofertes d'ocupació el compromís de l'organització en la igualtat d'oportunitats.	% ofertes d'ocupació	Model de convocatòria
1.5. S'establiran mesures d'acció positiva per a la contractació de dones en aquells llocs% de dones contractades en llocs de treball en què estan subrepresentades		Informe del procés selectiu disagregat per sexe
1.6. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracis i d'oportunitats entre dones i homes per al personal del Departament de Direcció de Persones.	Nombre d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents disagregades per sexe i data d'impartició
1.7. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracis i d'oportunitats entre dones i homes per als i les responsables de la direcció del sindicat en tota la seua estructura.	Nombre d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents disagregades per sexe i data d'impartició
1.8. S'establirà un protocol d'actuació per a la contractació de serveis amb altres entitats, empreses i proveïdores, en el qual es requereix el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i es primen aquelles que tinguin plans o mesures d'igualtat aprovats per a les seues plantilles o que tinguin contractades dones en sectors tradicionalment masculins.	Protocol Nombre d'entitats, empreses i proveïdores amb mesures d'igualtat	Informe anual d'entitats, empreses i proveïdores i aquelles que compleixen amb el protocol.

2. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIUS

1. Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació de la classificació professional en conveni col·lectiu i qualsevol altre instrument de negociació col·lectiu.
2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en totes les categories professionals.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ACCIONS	RECURSOS	RESPONSABLE	PERSONA DESTINATARIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
2.1. Es revisarà i actualitzarà que les denominacions de les categories professionals no continguen un llenguatge sexista i no inclouin en conveni col·lectiu i en tots aquells documents del sindicat.	Conveni col·lectiu Taules salarials Documents del sindicat	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Personal laboral de CCOO PV	Quan es negocie el pròxim conveni col·lectiu de la CS CCOO PV	
2.2. S'establirà una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla, en general, i de tots els llocs i categories professionals, i s'adoptaran, si és el cas, mesures d'accio positiva per a corregir aquelles situacions en què les dones estiguin subrepresentades en determinats llocs.	Informe diagnòstic de gènere anual	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores de CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	
		Acta de modificació de denominacions de categories professionals per part de la direcció i la RLT	Fitxers de personal, bases de dades amb què treballe la Secretaria de Direcció de Persones
2.1. Es revisarà i actualitzarà que les denominacions de les categories professionals no continguen un llenguatge sexista i no inclouin en conveni col·lectiu i en tots aquells documents del sindicat.	Conveni col·lectiu previ i, si és el cas, nou contingut Taules salarials Documents del sindicat		
2.2. S'establirà una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla, en general, i de tots els llocs i categories professionals, i s'adoptaran, si és el cas, mesures d'accio positiva per a corregir aquelles situacions en què les dones estiguin subrepresentades en determinats llocs.	Informe diagnòstic de gènere anual Mesures adoptades, si és el cas		

3. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ

OBJECTIUS

1. Vigilar, identificar i eliminar diferències salarials per gènere
2. Revisar i mantindre l'equilibri retributiu entre homes i dones, i vigilar el manteniment de la igualtat de tracte davant de situacions iguals

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
3.1. Es revisarà l'estrucció retributiva perquè siga clara i transparent, a fi d'evitar les discriminacions per raó de gènere, s'hi inclouran la definició i les condicions de tots els plusos i complementos salarials.	Conveni col·lectiu Taules salarials Acords entre direcció i RLT	Comissió negociadora (direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores de CCOO PV	1 juny 2015	30 setembre 2015
3.2. Es realitzaran anualment ànalisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i homes en l'organització, i es tindrà en compte especialment la categoria professional i la percepció de complementos salarials o plusos. Identificant qualsevol diferència, que no siga per raons inherents a la mateixa categoria i/o llocs de treball.	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores de CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016
3.3. S'aplicaran mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe, consistents a corregir les diferències per mitjà de l'equiparació de salari.	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores de CCOO PV	1 febrer de cada any a partir de 2016	30 abril de cada any a partir de 2016

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	
		Conveni col·lectiu Taula salarial Fitxer dades personals Informe anual de retribucions mitjanes per llocs	
3.1. Es revisarà l'estrucció retributiva perquè siga clara i transparent, a fi d'evitar les discriminacions per raó de gènere. s'hi inclouran la definició i les condicions de tots els plusos i complementos salarials.	Anàlisi de retribucions per llocs de treball		

3.2. Es realitzaran anualment ànàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i homes en l'organització, i es tindrà en compte especialment la categoria professional i la percepció de complementos salarials o plusos. S'identificarà qual sevol diferència, que no siga per raons inherents a la mateixa categoria i/o llocs de treball.	Anàlisi de retribucions per llocs Detail de diferències detectades, si és el cas	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs
3.3. S'aplicaran mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe, consistents a corregir les diferències per mitjà de l'equiparació de salariis.	Accions adoptades per a la seu solució Nombre de dones a les quals s'apliquen	Acta de reunió de la direcció i la RLT

4. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE

OBJECTIUS

1. A favorir l'estabilitat en l'ocupació.
2. Eliminar diferències de gènere en la contractació tipus de contracte, tipus de jornada (parcial/completa), etc.
3. Garantir que el contracte temporal entre la plantilla es faça de forma equilibrada.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI
				Inici Finalització
4.1. Es tindrà en compte el sexe dels que es beneficien de la conversió del contracte temporal en indefinit per a atallar la desigualtat entre homes i dones en l'estabilitat de laboral.	Contractes registrats	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Persones amb contracte temporal	En el moment en què es produísca la conversió del contracte.
4.2. S'analitzarà el nivell de voluntariatat de la contractació a temps parcial i es facilitarà la seu conversió en temps complet.	Qüestionari/entrevistes a treballadors i treballadores amb contracte a temps parcial	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores amb contracte a temps parcial	1 gener 2016 31 desembre 2018
4.3. Es corregirà en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'organització, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per a aquelles persones que estiguin contractades temporalment i/o a temps parcial.	Conveni col·lectiu	Comissió negociadora (direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Personal laboral CCOO PV	Quan es negocie el pròxim conveni col·lectiu
4.4. Quan hi haja vacants o llocs de nova creació a temps complet en l'organització, es donarà prioritat a les treballadores amb jornada parcial per a ocupar-los.	Oferta de vacants o llocs de nova creació	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadores amb contracte a temps parcial	1 abril 2015 31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
4.1. Es tindrà en compte el sexe dels que es beneficien de la conversió del contracte temporal en indefinit per a atallar la desigualtat entre homes i dones en l'estabilitat de laboral.	Conversions de contractes desagregats per sexe	Fitxer de dades de personal de la Secretaria de Direcció de Persones.
4.2. S'analitzarà el nivell de voluntariatat de la contractació a temps parcial i es facilitarà la seu conversió en temps complet.	Persones amb contracte a temps parcial desagregades per sexe i motius	Entrevista/questionari Fitxer de dades del personal

	Nombre de conversions desagregades per sexe Text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni Convenis col·lectius i actes de la Comissió de Personal i RL-T
4.3. Es corregirà en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'organització, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per a aquelles persones que estiguin contractades temporalment i/o a temps parcial.	Nombre de vacants i llocs de nova creació Nombre de dones amb contracte a temps parcial que han ocupat les vacants a temps complet
4.4. Quan hi haja vacants o llocs de nova creació a temps complet en l'organització, es donarà prioritat a les treballadores amb jornada parcial per a ocupar-los.	Fixar de dades de personal

5. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

OBJECTIUS

1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals, Pla d'Emergències, així com qualsevol altra obligació referent a la prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials).
2. Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATARIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
5.1. S'analitzaran les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes d'atreplega i tractament de dades, com en l'estudi i investigació en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe i adoptar les mesures correctores, si és el cas.	Planificació de l'Activitat Preventiva Informe Avaluació de riscos laborals ISTAS 21 Actes de reunions del Comitè de Seguretat i Salut	Seçr. Salut Laboral i Medi Ambient Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 març 2016	31 juliol 2016
5.2. Es realitzarà un estudi anual comparatiu per sexe sobre les baixes per incapacitat temporal i la seu possible relació directa o indirecta amb ellòc de treball que ocupen, i adoptar, si és el cas, les mesures necessaries per a la seu correcció.	Registre i control de la sinistralitat Investigacions d'accidents succeïts Informe avaluació de riscos laborals	Seçr. Salut Laboral i Medi Ambient Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016
5.3. Es revisarà l'avaluació de riscos per embaràs i s'elaborarà un catàleg de llocs exemples de risc.	Pla de Prevenció de Riscos laborals Informe avaluació de riscos	Seçr. Salut Laboral i Medi Ambient Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors CCOO PV	1 octubre 2015	31 desembre 2015
5.4. Es realitzarà un protocol d'actuació per risc d'embaràs i/o risc de lactància natural.	Protocol d'actuació	Seçr. Salut Laboral i Medi Ambient Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors CCOO PV	1 gener 2016	31 març 2016
5.5. Es garantirà que en el còmput de baixes per incapacitat temporal s'eliminen les suspensions temporals d'ocupació per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat.	Registre i control de la sinistralitat	Seçr. Direcció Persones Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
5.1. S'analitzaran les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes d'arreplega i tractament de dades, com en l'estudi i investigació en matèria de prevenció sexe de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir situacions en què els danys derivats del treball puguen aparèixer vinculats amb el sexe i adoptar les mesures correctores, si és el cas.	Informes d'avaluació de riscos disagregats per sexe	Planificació de l'activitat preventiva Informe avaluació de riscos laborals ISTAS 21 Actes de reunions del Comitè de Seguretat i Salut
5.2. Es realitzarà un estudi anual comparatiu per sexe sobre les baixes per incapacitat temporal i la seu possible relació directa o indirecta amb el lloc de treball que ocupen, i sexe i lloc de treball adoptar, si és el cas, les mesures necessàries per a la seu correcció.	Nombre de persones amb incapacitat temporal per embarassades	Registre i control de la sinistralitat
5.3. Es revisarà l'avaluació de riscos per embaràs i elaborarà un catàleg de llocs exempts de risc.	Catàleg de llocs exempts de risc per a embarassades	Pla de Prevenció de Riscos Laborals Informe avaluació de riscos
5.4. Es realitzarà un protocol d'actuació per risc d'embaràs i/o risc de lactància natural.	Protocol d'actuació per risc d'embaràs i risc de lactància natural	Protocol d'actuació per risc d'embaràs i risc de lactància natural
5.5. Es garantirà que en el còmput de baixes per incapacitat temporal s'eliminen les suspensions temporals d'ocupació per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat.	Nombre de persones amb incapacitat temporal que es registren estant en suspensió per maternitat, paternitat o cessió de la maternitat	Registre i control de la sinistralitat

6. ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

OBJECTIUS

1. Incloure la perspectiva de gènere en el procediment de classificació professional
2. Fomentar la igualtat en el tracte i en les oportunitats en els llocs de responsabilitat en què les dones es troben subrepresentades
3. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'organització a través dels òrgans de selecció.
4. Garantir l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat a la formació i promoció.
5. Millorar les possibilitats de promoció i formació de la plantilla
6. Garantir que la conciliació de la vida personal, familiar i laboral no supose un fre en la promoció de les dones.
7. Millorar els canals de comunicació interns basant-se en la promoció i formació
8. Actualitzar la informació dels *curriculum vitae* de la plantilla
9. Fomentar la participació de persones de la plantilla en processos de promoció interna

ACCIONS

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATARIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
6.1. S'informara el 100% de la plantilla de la importància per a la promoció i formació de l'actualització dels <i>curriculum vitae</i> .	Circular personalitzada a tota la plantilla	Seer. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 desembre 2015.	31 desembre 2015
6.2. S'areplegaran les dades per a l'actualització dels <i>curriculum vitae</i> de tota la plantilla.	Programa i ferramentes del departament de Direcció de Persones	Seer. Direcció Persones	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 gener 2016	31 març 2016
6.3. Es generaràn mecanismes de difusió interna de vacants incloent persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat.	Circular tot el personal. Publicació en intranet. Correu corporatiu i personal.	Seer. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018
6.4. S'informarà nivell intern de les ofertes formatives, incloent-hi a persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat, etc.	Circular a tot el personal. Publicació en intranet. Correu corporatiu i personal.	Seer. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 maig 2015	31 desembre 2018
6.5. Es facilitarà manual per a elaboració de <i>curriculum vitae</i> .	Material didàctic	Seer. Direcció Persones	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 desembre 2015	31 desembre 2015
6.6. Es realitzarà una ànalisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor exercici del seu actual lloc, i fonamentalment de cara a la promoció.	Qüestionari	Seer. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2016	1 juliol 2016

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
6.7. Es programaran accions formatives específicament dirigides a treballadors, per a facilitar la promoció a llocs de responsabilitat i a categories professions o ocupacions que estiguin subrepresentades.	El diagnòstic de situació.	Seçr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors CCOO PV	1 juliol 2016	31 desembre 2018
6.8. Es programarà formació específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats de la plantilla a tots els nivells.	Material de l'organització. Secretaries de la Dona i Polítiques d'Igualtat. Personal formador de l'Organització en matèria d'Igualtat	Seçr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla, Comissió d'Igualtat i Direcció	15 setembre 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA D'ARREPLEGA D'INFORMACIÓ	
		Fullet explicatiu	Intranet corporativa
6.1. S'informara el 100% de la plantilla de la importància per a la promoció i formació de l'actualització dels <i>curriculum vitae</i> .		% de dades arreplegats	Intranet corporativa
6.2. S'arreplegaran les dades per a l'actualització dels <i>curriculum vitae</i> de tota la plantilla.		Convocatòries per a totes les vacants	Convocatòries per a totes les vacants
6.3. Es generaran mecanismes de difusió interna de vacants incloent persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat.		Nre. de persones segregat per sexe	Informe de treballadors i treballadores que opten voluntàriament a la formació.
6.4. S'informarà nivell intern de les ofertes formatives, incloent-hi persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat, etc.		Model tipus	Registre i modificació base dades
6.5. Es facilitarà manual per a elaboració de <i>curriculum vitae</i> .		Resultat d'enquesta necessitats formatives	Informe de resultats de l'estudi
6.6. Es realitzarà una analisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor exercici del seu actual lloc, i fonamentalment de cara a la promoció.		% de dones que ocupen llocs de responsabilitat	Pla específic de formació
6.7. Es programaran accions formatives específicament dirigides a treballadors, per a facilitar la promoció a llocs de responsabilitat i a categories, professions o ocupacions que estiguin subrepresentades.			

6.8. Es programarà formació específica en matèria de gènere i igualtat d'opportunitats de la plantilla a tots els nivells.

% de subrepresentació en els llocs de treball	Nombre d'acions dirigides a direcció, RLT, Comissió d'Igualtat, Departament de Direcció de Persones i tota la plantilla.	Relació de persones assistents desagregades per sexe i per data d'impartició de l'acció formativa.
	Nombre de persones assistents a cada acció.	

7. ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

OBJECTIUS

- Garantir que les condicions de treball afavorisquen l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i de coresponsabilitat, informar-ne i fer-los accessibles a tota la plantilla.
- Fomentar l'ús de mesures de coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.

ACCIONS

ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATARIES	CALENDARI
				Inici Finalització
7.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilitació i informació en relació amb les mesures de conciliació negociades en conveni col·lectiu i en el Pla d'Igualtat.	Fullets i guies Documents intranet CCOO PV Adreça electrònica domini @pv.ccoo.es	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril de cada any a partir de 2015 31 juliol de cada any a partir de 2015
7.2. Es durà a terme un estudi bianual per a identificar les necessitats de conciliació de la plantilla per a ajustar les estratègies de l'organització a aquestes per mitjà de la negociació col·lectiva.	Qüestionari i entrevistes sobre les necessitats de conciliació personal laboral CCOO PV	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 oct. 2015 1 oct. 2017 31 dic. 2015 31 dic. 2017
7.3. Es realitzarà una campanya anual de sensibilitació per a fomentar l'ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.	Fullets i guies Documents intranet CCOO PV Adreça electrònica domini @pv.ccoo.es	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Treballadors CCOO PV	1 setembre de cada any a partir de 2015 31 desembre de cada any a partir de 2015
7.4. Es realitzaran accions de formació i sensibilització en matèria de conciliació i coresponsabilitat dirigit al personal del Departament de Direcció de Persones.	Cursos i jornades Fullets i guies Documents intranet CCOO PV Adreça electrònica domini @pv.ccoo.es	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Personal Departament Direcció de Persones	15 setembre 2015 31 desembre 2016
7.5. Es possibilitarà el gaudi a temps parcial dels permisos per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat, a opció del treballador o treballadora.	Conveni col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015 31 desembre 2018
7.6. S'ajustarà l'article 18 del Conveni col·lectiu de la CS CCOO PV vigent a la legalitat, respecte a l'excedència per atenció de menor o familiar dependent, en el sentit que no es requerirà una duració mínima.	Conveni col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015 31 desembre 2018
7.7. Es garantirà que els drets de conciliació, inclos l'exercici de les excedències, seran gaudits per tota la plantilla, independentment del tipus de contracte.	Conveni col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015 31 desembre 2018

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
7.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació en relació a les mesures de conciliació negociades en conveni col·lectiu i en el Pla d'Igualtat.	Nombre de persones a qui es dirigeix Nombre de publicacions realitzades i distribuïdes	Registre de distribució de les publicacions
7.2. Es durà a terme un estudi bianual per a identificar les necessitats de conciliació de la plantilla per a ajustar les estratègies de l'organització a aquestes per mitjà de la negociació col·lectiva.	Nombre de persones que participen en l'enquesta i reunions per en les entrevistes personals	Registre dels resultats de l'enquesta i reunions per a realizar entrevistes
7.3. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització per a fomentar l'ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat entre els hòmens de la plantilla.	Nombre d'hòmens que s'acullen a mesures de conciliació de la vida laboral i familiar	Fitxer de dades de personal amb registre de permisos
7.4. Es realitzaran accions de formació i sensibilització en matèria de conciliació i corespponsabilitat dirigit al personal del Departament de Direcció de Persones.	Nombre de cursos i jornades Nombre de publicacions realitzades i distribuïdes Nombre de persones participants	Relació de persones assistents desagregades per sexe i per data d'impartició de l'acció formativa. Registre de distribució de les publicacions
7.5. Es possibilitarà el gaudi a temps parcial dels permisos per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat, a opció del treballador o treballadora.	% de persones que gaudeixen a temps parcial aquestes suspensions temporals	Fitxer de dades de personal amb registre de suspensions temporals d'ocupació per maternitat, paternitat o cessió
7.6. S'adaptarà l'article 18 del Conveni col·lectiu de la CS CCOO PV vigent a la legalitat, respecte a l'excedència per atenció de menor o familiar dependent, en el sentit que no es requerirà una duració mínima.	% persones amb excedència per atenció de menor sense duració mínima	Fitxer de dades de personal
7.7. Es garantirà que els drets de conciliació, inclòs l'exercici de les excedències, seran gaudits per tota la plantilla, independentment del tipus de contracte.	% persones amb mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Fitxer de dades de personal

8. ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIUS

- Propiciar un entorn de treball lliure de qualsevol tipus de conducta discriminatòria o ofensiva per raó de sexe, assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així mateix per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

ACCIONS

ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
8.1. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació davant del l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.	Protocol d'actuació. Material de la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat	Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.2. Es designaran les persones que reben confidentialment les possibles denúncies i que acompanyen en tot el procés.	Protocol d'actuació	Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.3. Es realitzarà una campanya d'informació, de difusió i sensibilització a tota la plantilla del protocol d'actuació adoptat en aquesta matèria.	Fullets, notes informatives Intranet. Pàgina web. Correu electrònic.	Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.4. Es realitzarà formació específica a responsables i quadres sindicals que els permeta identificar els factors que contribueixen que no es produïsca assetjament i a familiars amb les seues responsabilitats en aquesta matèria.	Cursos i/o jornades de Formació en Matèria d'Assetjament.	Secr. de la Dona i Politiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Responsables i quadres sindicals	1 abril 2015	30 setembre 2015
8.5. Es realitzarà un informe anual que faça el seguiment de l'aplicació del protocol d'actuació.	Casos registrats, consultes o assessoraments realitzats	Comissió d'Igualtat	Direcció sindical i RL T	1 gener de cada any (2016, 2017, 2018 i 2019)	31 gener de cada any (2016, 2017, 2018 i 2019)

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
8.1. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.	Protocol d'actuació	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu

8.2. Es designaran les persones que reben confidencialment les possibles denúncies i que acompanyen en tot el procés.	Protocol d'actuació Designació de les persones que rebran les denúncies	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
8.3. Es realitzarà una campanya d'informació, de difusió i sensibilització a tota la plantilla del protocol d'actuació adoptat en aquesta matèria.	Nombrer d'accions de sensibilització Fulllets, notes informatives Nombre de persones beneficiàries	Intranet. Pàgina web. Correu electrònic
8.4. Es realitzarà formació específica a responsables i quadres sindicals que els permeta identificar els factors que contribueixen que no es produeixca assetjament i a familiars amb les seues responsabilitats en aquest matèria.	Nombrer d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents disagregades per sexe i data d'impartició
8.5. Es realitzarà un informe anual que realitze el seguiment de l'aplicació del protocol d'actuació.	Protocol d'actuació Nombre de persones que han sol·licitat l'aplicació del protocol d'actuació Resolució de les sol·licituds d'aplicació del protocol	Relació de persones que han sol·licitat l'aplicació del protocol disagregades per sexe

9. ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIUS

1. Facilitar a la plantilla informació sobre normativa vigent, recursos i drets legalment establits per a les dones en situació de violència de gènere, i contribuir, així en major grau a la seua protecció.
2. Millorar la protecció legal en l'àmbit laboral de les dones en situació de violència de gènere de l'organització, així com evitar la seua revictimització.

ACCIONS

ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI
				Inici Finalització
9.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.	Fullet, notes informatives Intranet Pàgina web. Correu electronic.	Seqr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 de juny de cada any durant la vigència del Pla.
9.2. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació per a abordar i donar solució a l'exercici dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere de l'organització.	Protocol d'actuació.	Seqr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 juny 2015 1 novembre 2015
9.3. Es garantirà el dret a trasllat de centre o localitat a les dones víctimes de violència de gènere en el cas que hi haja vacant, i s'augmentarà la duració del trasllat fins a un any amb reserva del lloc de treball. Durant aqueix període podrà optar entre la tornada al seu lloc o la continuïtat en el nou.	Acord Direcció i RLT Si és el cas, text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni	Seqr. Direcció Persones Comissió de Personal i RLT Comissió d'Igualtat	Treballadors víctimes de violència de gènere	1 juny 2015 1 novembre 2015

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
9.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.	Número d'accions de sensibilització. Fullet, notes informatives. Nombre de persones beneficiàries	Intranet. Pàgina web. Correu electrònic
9.2. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació per a abordar i donar solució a l'exercici dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere de l'organització.	Protocol d'actuació	Acta de la direcció i RLT

9.3. Es garantirà el dret a trasllat de centre o localitat a les dones víctimes de violència de gènere en el cas que hi haja vacant, i s'augmentarà la duració del trasllat fins a un any amb reserva del lloc de treball. Durant aqueix període podrà optar entre la tornada al seu lloc o la continuïtat en el nou.

Text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni

Actes de direcció i RLT

10. ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

OBJECTIUS

1. Potenciar polítics de comunicació by direccional, efectius i transversals.
2. Propiciar un canvi d'actituds en les persones responsables de l'organització en el seu posicionament a favor de la igualtat.
3. Fomentar la visibilització de les dones en tots els espais de comunicació.

ACCIONS

ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
10.1. Es revisaran els continguts de la web per a adequar-los a un llenguatge inclusiu.	Pàgina web.	Seçr. Comunicació Comissió d'Igualtat	Població en general, afiliació i persones treballadores de la Comunitat Valenciana.	1 abril 2015	31 desembre 2018
10.2. Es formarà i sensibilitzarà en matèria de llenguatge inclusiu.	Fulllets i guies editats per les secretaries de la Dona i Polítiques d'Igualtat	Seçr. Direcció Persones Seçr. Ocupació, Formació i Desocupació. Seçr. Organització Seçr. Gabinet Comissió d'Igualtat	Direccions de l'Organització, R.L.T Comissió d'Igualtat Tota la plantilla	15 setembre 2015	31 març 2016
10.3. Es difondrà el material editat per les secretaries de Dona i Polítiques d'Igualtat.	Guies, fulllets, gasetes	Seçr. Direcció Persones Departament d'Informàtica Comissió d'Igualtat	Tota la plantilla	15 abril 2015	31 desembre 2018
10.4. Es revisaran totes les comunicacions externes (notes de premsa, campanyes, manifestos, etc.).	Documents realitzats per CCOOPV	Seçr. Comunicació	Població en general, afiliació i persones treballadores de la Comunitat Valenciana.	15 abril 2015	31 desembre 2018
10.5. Es revisaran els manuals, comunicats, cartelleria i notes informatives en la comunicació interna amb la plantilla.	Manuals, notes, cartelleria, etc.	Seçr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i direcció	1 juny 2015.	31 desembre 2018
10.6. S'adecuarà un espai dins de la intranet, específic per a continguts i accions del Pla d'Igualtat.	Xarxa intranet	Seçr. Comunicació Departament Informàtica Comissió d'Igualtat.	A tota la plantilla i tot el personal de direcció.	15 setembre 2015.	31 desembre 2018

ACCIONS	INDICADORS	FERRAMENTA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
10.1. Es revisaran els continguts de la web per a adequar-lo a un llenguatge inclusiu.	Nombre de revisions	Pàgina web.
10.2. Es formarà i sensibilitzarà en matèria de llenguatge inclusiu.	Nombre d'accions dirigides a direcció, RLT, Comissió d'Igualtat, Departament de Direcció de Persones i tota la plantilla	Relació de persones, nombre d'hores i continguts
10.3. Es difondrà el material editat per les secretaries de Dona i Polítiques d'Igualtat.	Guies, fullets, gasetes, etc.	Intranet i correu electrònic
10.4. Es revisaran totes les comunicacions externes (notes de premsa, campanyes, manifestos, etc.).	Nombre de comunicats, notes, fullets, etc.	Pàgina web
10.5. Es revisaran els manuals, comunicats, cartelleria i notes informatives en la comunicació interna amb la plantilla.	Nombre de documents revisats	Correu electrònic, pàgina web, intranet
10.6. S'adequarà un espai dins de la intranet, específic per a continguts i accions del Pla Documents intranet d'Igualtat.	Documents intranet	Intranet

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS

1. Favorecer el equilibrio de la plantilla en relación al puesto de trabajo.
2. Promover un sistema de acceso a empleo que garantice la igualdad de trato y de oportunidades.
3. Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, además de contribuir al cumplimiento de los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.
4. Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de acceso al empleo en la organización: en la captación de candidatos y candidatas, en las pruebas selectivas a realizar, los criterios de selección, etc.
5. Garantizar la transparencia y visibilidad de los procesos selectivos y de contratación de personal.
6. Garantizar el lenguaje inclusivo y/o imágenes no sexistas en las convocatorias de vacantes de empleo o en cualquier otra materia de acceso al empleo.
7. Formar y sensibilizar a todas aquellas personas con responsabilidad y participación en los procesos de selección

ACCIONES

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
1.1. Se revisará y actualizará el manual de acogida y del procedimiento de selección de personal incorporando la perspectiva de género.	Manual de acogida Manual de Procedimiento de Selección	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Candidatos y candidatas de los procesos de selección y personas contratadas	1 abril 2015	30 junio 2015
1.2. Se revisará y actualizará el formato de solicitudes para que sean homogéneas para cada puesto de trabajo, con una utilización inclusiva del lenguaje.	Impresos de solicitudes Página web Tablones de anuncios/ Intranet Anuncios públicos	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Candidatos y candidatas de los procesos de selección	1 abril 2015	30 junio 2015
1.3. Se revisarán las convocatorias de acceso al empleo (impresos y publicaciones de solicitud) y los procesos de selección para eliminar cualquier dato o pregunta referente a estado civil, cargas familiares o cualquier otra cuestión personal de contenido sexista o sobre la vida privada de las personas candidatas.	Impresos de solicitudes Página web Tablones de anuncios/ Intranet Anuncios públicos	Scria. Dirección Personas Comisión de Personal Comisión de Igualdad	Candidatos y candidatas de los procesos de selección	1 abril 2015	30 junio 2015
1.4. Se incluirán en las ofertas de empleo el compromiso de la organización en la Igualdad de Oportunidades.	Compromiso de la Organización en Igualdad de Oportunidades	Scria. Dirección Personas	Candidatos y candidatas de los procesos de selección	1 julio 2015	Vigencia del Plan

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
1.5. Se establecerán medidas de acción positiva para la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas teniendo presente siempre el principio de igualdad de méritos.	Informe diagnóstico de género Reunión con acta y conclusiones de puestos subrepresentadas las mujeres	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Candidatas de los procesos de selección	1 julio 2015	Vigencia del Plan
1.6. Se desarrollarán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Departamento de Dirección de Personas.	Cursos y/o Jornadas de formación en igualdad de Trato y Oportunidades Folletos, notas informativas Intranet Página Web	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Personal del Departamento de Dirección de Personas	1 abril 2015	31 julio 2015
1.7. Se desarrollarán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para los y las responsables de la Dirección del sindicato en toda su estructura.	Cursos y/o Jornadas de formación en igualdad de Trato y Oportunidades Jornadas, folletos o notas informativas Intranet Página Web	Scria. Dirección Personas Scria. Formación y Empleo Scria. Mujer y Políticas Igualdad Comisión de Igualdad	Responsables de la Dirección del sindicato	1 abril 2015	31 diciembre 2015
1.8. Se establecerá un protocolo de actuación para la contratación de servicios con otras entidades, empresas y proveedoras, en el que se requiera el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se prime a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobados para sus propias plantillas o que tengan contratadas a mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.	Protocolo de actuación Compromiso de la Organización en Igualdad de Oportunidades	Scria. Dirección Personas Scria. Admno.y Finanzas Comisión de Igualdad	Entidades, empresas y proveedoras subcontratadas	1 mayo 2015	31 diciembre 2015

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
I.1. Se revisará y actualizará el manual de acogida y del procedimiento de selección de personal incorporando la perspectiva de género.	Manual de Acogida Manual de Procedimiento de Selección	Reunión de la Comisión de Igualdad y constatación en acta del objetivo
I.2. Se revisará y actualizará el formato de solicitudes para que sean homogéneas para cada puesto de trabajo, con una utilización inclusiva del lenguaje.	Todos los modelos de solicitud para el puesto de trabajo	Reunión de la Comisión de Igualdad y constatación en acta del objetivo
I.3. Se revisarán las convocatorias de acceso al empleo (impresos y publicaciones de solicitud) y los procesos de selección para eliminar cualquier dato o pregunta referente a estado civil, cargas familiares o cualquier otra cuestión personal de contenido sexista o sobre la vida privada de las personas candidatas.	Todos los modelos de solicitud para puestos de trabajo Convenio colectivo	Reunión de la Comisión de Igualdad y constatación en acta del objetivo
I.4. Se incluirán en las ofertas de empleo el compromiso de la organización en la Igualdad de Oportunidades.	% ofertas de empleo	Modelo de convocatoria
I.5. Se establecerán medidas de acción positiva para la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas teniendo presente siempre el principio de igualdad de méritos.	% mujeres contratadas en puestos de trabajo en las que están subrepresentadas	Informe del proceso selectivo desagregado por sexo
I.6. Se desarrollarán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Departamento de Dirección de Personas.	Número de acciones formativas (número de horas) y de sensibilización Número de personas asistentes y/o beneficiarias	Relación de personas asistentes desagregados por sexo y fecha de impartición
I.7. Se desarrollarán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para los y las responsables de la Dirección del sindicato en toda su estructura.	Número de acciones formativas (número de horas) y de sensibilización Número de personas asistentes y/o beneficiarias	Relación de personas asistentes desagregados por sexo y fecha de impartición
I.8. Se establecerá un protocolo de actuación para la contratación de servicios con otras entidades, empresas y proveedoras, en el que se requiera el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se prime a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobados para sus propias plantillas o que tengan contratadas a mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.	Protocolo Número de entidades, empresas y proveedoras con proveedores y aquellas que cumplen con el protocolo. medidas de igualdad	Informe anual de entidades, empresas y proveedoras y aquellas que cumplen con el protocolo.

2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Incorporar la perspectiva de género en la negociación de la clasificación profesional en convenio colectivo y cualquier otro instrumento de negociación colectivo.
2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todas las categorías profesionales.

ACCIONES

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
2.1. Se revisará y actualizará que las denominaciones de las categorías profesionales no contengan un lenguaje sexista y no inclusivo en convenio colectivo y en todos aquellos documentos del sindicato.	Convenio Colectivo Tablas salariales Documentos del sindicato	Scria. Dirección Personas Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Personal laboral de CCOO PV	Cuando se negocie el próximo convenio colectivo de la CS CCOO PV	
2.2. Se establecerá una revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, adoptando en su caso, medidas de acción positiva para corregir aquellas situaciones en las que las mujeres estén subrepresentadas en determinados puestos.	Informe diagnóstico de género anual	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras de CCOO PV	1 enero de cada año a partir de 2016	31 enero de cada año a partir de 2016

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
2.1. Se revisará y actualizará que las denominaciones de las categorías profesionales no contengan un lenguaje sexista y no inclusivo en convenio colectivo y en todos aquellos documentos del sindicato.	Convenio colectivo previo y en su caso nuevo Contenido Tablas salariales Documentos del sindicato	Acta de modificación de denominaciones de categorías profesionales por parte de la Dirección y la RLT
2.2. Se establecerá una revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, adoptando en su caso, medidas de acción positiva para corregir aquellas situaciones en las que las mujeres estén subrepresentadas en determinados puestos.	Informe diagnóstico de género anual Medidas adoptadas en su caso	Ficheros de personal, bases de datos con las que trabaja la Secretaría de Dirección de Personas

3. AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS

1. Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género
2. Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre hombres y mujeres, y vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato ante situaciones iguales

ACCIONES

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – RETRIBUCIÓN

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
3.1. Se revisará la estructura retributiva para que sea clara y transparente, a fin de evitar las discriminaciones por razón de género. En ella se incluirá la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.	Convenio colectivo Tablas salariales Acuerdos entre Dirección y RLT	Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Trabajadoras y trabajadores de CCOO PV	1 junio 2015	30 septiembre 2015
3.2. Se realizará anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la organización, teniendo en cuenta especialmente la categoría profesional y la percepción de complementos salariales o pluses. Identificando cualquier diferencia, que no sea por razones inherentes a la propia categoría y/o puestos de trabajo.	Informe anual de retribuciones medias por puestos	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadoras y trabajadores de CCOO PV	1 enero de cada año a partir de 2016	31 enero de cada año a partir de 2016
3.3. Se aplicarán medidas correctoras si se detecta desequilibrios retributivos por razón de sexo, consistentes en corregir las diferencias mediante la equiparación de salarios.	Informe anual de retribuciones medias por puestos	Scria. Dirección Personas Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Trabajadoras y trabajadores de CCOO PV	1 febrero de cada año a partir de 2016	30 abril de cada año a partir de 2016

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
<p>3.1. Se revisará la estructura retributiva para que sea clara y transparente, a fin de evitar las discriminaciones por razón de género. En ella se incluirá la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.</p>	<p>Análisis de retribuciones por puestos de trabajo</p>	Convenio colectivo Tabla salarial Fichero datos personal Informe anual de retribuciones medias por puestos
<p>3.2. Se realizará anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la organización, teniendo en cuenta especialmente la categoría profesional y la percepción de complementos salariales o pluses. Identificando cualquier diferencia, que no sea por razones inherentes a la propia categoría y/o puestos de trabajo.</p>	<p>Análisis de retribuciones por puestos Detalle de diferencias detectadas en su caso</p>	Informe anual de retribuciones medias por puestos
<p>3.3. Se aplicarán medidas correctoras si se detecta desequilibrios retributivos por razón de sexo, consistentes en corregir las diferencias mediante la equiparación de salarios.</p>	<p>Acciones adoptadas para su solución Número de mujeres a quienes se aplican</p>	Acta de reunión de la Dirección y la RLT

4. AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO - TIPO DE CONTRATO

OBJETIVOS

1. Favorecer la estabilidad en el empleo.
2. Eliminar brechas de género en la contratación; tipo de contrato, tipo de jornada (parcial/completa), etc.
3. Garantizar que el contrato temporal entre la plantilla se haga de forma equilibrada.

ACCIONES

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – TIPO DE CONTRATO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
4.1. Se tendrá en cuenta el sexo de quienes se benefician de la conversión del contrato temporal en indefinido para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad de laboral.	Contratos registrados	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Personas con contrato temporal	En el momento en el que se produzca la conversión del contrato.	
4.2. Se analizará el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y se facilitará su conversión en tiempo completo.	Cuestionario/entrevistas a trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial	1 enero 2016	31 diciembre 2018
4.3. Se corregirá en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la organización, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para aquellas personas que estén contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial.	Convenio colectivo	Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Personal laboral CCOO PV	Cuando se negocie el próximo convenio colectivo	
4.4. Cuando haya vacantes o puestos de nueva creación nueva creación	Oferta de vacantes o puestos de nueva creación	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadoras con contrato a tiempo parcial	1 abril 2015	31 diciembre 2018

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – TIPO DE CONTRATO

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
4.1. Se tendrá en cuenta el sexo de quienes se beneficien de la conversión del contrato temporal en indefinido para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad de la laboral.	Conversiones de contratos desagregados por sexo	Fichero de datos de personal de la Secretaría de Dirección de Personas.
4.2. Se analizará el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y se facilitará su conversión en tiempo completo.	Personas con contrato a tiempo parcial desagregadas por sexo y motivos Número de conversiones desagregadas por sexo	Entrevista/questionario Fichero de datos del personal
4.3. Se corregirá en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la organización, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para aquellas personas que estén contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial.	Texto de convenio colectivo anterior y nuevo convenio	Convenio colectivo y Actas de la Comisión de Personal y RLTT
4.4. Cuando haya vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo en la organización, se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial para ocuparlos.	Número de vacantes y puestos de nueva creación Número de mujeres con contrato a tiempo parcial que han ocupado las vacantes a tiempo completo	Fichero de datos de personal

5. AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – SALUD LABORAL

OBJETIVOS

1. Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Plan de Emergencias, así como cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales).
2. Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo.

ACCIONES

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – SALUD LABORAL

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
5.1. Se analizarán las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo y adoptar las medidas correctoras en su caso.	Planificación de la Actividad Preventiva Informe Evaluación de riesgos laborales ISTAS 21 Actas de reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud	Scria. Salud Laboral y Medio Ambiente Comité de Seguridad y Salud Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 marzo 2016	31 julio 2016
5.2. Se realizará un estudio anual comparativo por sexo sobre las bajas por incapacidad temporal y su posible relación directa o indirecta con el puesto de trabajo que ocupan, y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para su corrección.	Registro y control de la siniestralidad Investigaciones de accidentes acaecidos Informe Evaluación de riesgos laborales	Scria. Salud Laboral y Medio Ambiente Comité de Seguridad y Salud Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 enero de cada año a partir de 2016	31 enero de cada año a partir de 2016
5.3. Se revisará la evaluación de riesgos por embarazo y elaborar un catálogo de puestos exentos de riesgo.	Plan de preventión de riesgos laborales Informe evaluación de riesgos	Scria. Salud Laboral y Medio Ambiente Comité de Seguridad y Salud Comisión de Igualdad	Trabajadoras CCOO PV	1 octubre 2015	31 diciembre 2015
5.4. Se realizará un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y/o riesgo de lactancia natural.	Protocolo de actuación	Scria. Salud Laboral y Medio Ambiente Comité de Seguridad y Salud Comisión de Igualdad	Trabajadoras CCOO PV	1 enero 2016	31 marzo 2016

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – SALUD LABORAL

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA(S)	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
5.5. Se garantizará que en el cómputo de bajas por incapacidad temporal se eliminan las suspensiones temporales de empleo debidas maternidad, paternidad y cesión de la maternidad.	Registro y control de la siniestralidad	Scia. Dirección Personas Comité de Seguridad y Salud Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2015	31 diciembre 2018

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO – SALUD LABORAL

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	
		ACCIONES	INDICADORES
5.1. Se analizarán las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo y adoptar las medidas correctoras en su caso.	Informes de evaluación de riesgos desagregados por sexo	Planificación de la Actividad Preventiva Informe Evaluación de riesgos laborales ISTAS 21 Actas de reuniones de la Comité de Seguridad y Salud	
5.2. Se realizará un estudio anual comparativo por sexo sobre las bajas por incapacidad temporal y su posible relación directa o indirecta con el puesto de trabajo que ocupan, y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para su corrección.	Número de personas con incapacidad temporal por Registro y control de la siniestralidad		
5.3. Se revisará la evaluación de riesgos por embarazo y elaborará un catálogo de puestos exentos de riesgo.	Catálogo de puestos exentos de riesgo para embarazadas	Plan de prevención de riesgos laborales Informe evaluación de riesgos	
5.4. Se realizará un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y/o riesgo de lactancia natural.	Protocolo de actuación por riesgo de embarazo y riesgo de lactancia natural	Protocolo de actuación por riesgo de embarazo y riesgo de lactancia natural	
5.5. Se garantizará que en el cómputo de bajas por incapacidad temporal se eliminan las suspensiones temporales de empleo debidas maternidad, paternidad y cesión de la maternidad.	Número de personas con incapacidad temporal que se registran estando en suspensión por maternidad, paternidad o cesión de la maternidad	Registro y control de la siniestralidad	

6. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVOS

1. Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de clasificación profesional
2. Fomentar la igualdad en el trato y en las oportunidades, en los puestos de responsabilidad en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización a través de los órganos de selección.
4. Garantizar la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad a la formación y promoción.
5. Mejorar las posibilidades de promoción y formación de la plantilla
6. Garantizar que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no suponga un freno en la promoción de las mujeres.
7. Mejorar los canales de comunicación internos en base a la promoción y formación
8. Actualizar la información de los Curriculums Vitae de la plantilla
9. Fomentar la participación de personas de la plantilla en procesos de promoción interna

ACCIONES

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
6.1. Se informará al 100% de la plantilla de la importancia para la promoción y formación de la actualización de los Curriculums Vitae.	Circular personalizada a toda la plantilla	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 diciembre 2015.	31 diciembre 2015
6.2. Se recogerán los datos para la actualización de los Curriculums Vitae de toda la plantilla.	Programa y herramientas del departamento de Dirección de Personas	Scria. Dirección Personas	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 enero 2016	31 marzo 2016
6.3. Se generarán mecanismos de difusión interna de vacantes incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso de maternidad y paternidad.	Circular a todo el personal. Publicación en Intranet.	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2015	31 diciembre 2018
6.4. Se informará a nivel interno de las ofertas formativas, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso de maternidad y paternidad...etc.	Circular a todo el personal. Publicación en Intranet Correo corporativo y personal.	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 mayo 2015	31 diciembre 2018
6.5. Se facilitará manual para elaboración de Curriculums Vitae.	Material didáctico	Scria. Dirección Personas	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 diciembre 2015	31 diciembre 2015

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
6.6. Se realizará un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto, y fundamentalmente de cara la promoción.	Cuestionario	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2016	1 julio 2016
6.7. Se programarán acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras, para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones que estén subrepresentadas.	El diagnóstico de situación.	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadoras CCOO PV	1 julio 2016	31 diciembre 2018
6.8. Se programará formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades de la plantilla a todos los niveles.	Material de la Organización. Secretarías de la Mujer y Políticas de Igualdad. Personal formador de la Organización en materia de Igualdad	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad.	A toda la plantilla, Comisión de Igualdad y Dirección	15 septiembre 2015	31 diciembre 2018

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	
		Folleto explicativo	Intranet corporativa
6.1. Se informará al 100% de la plantilla de la importancia para la promoción y formación de la actualización de los Curriculums Vitae.	% de datos recibidos		
6.2. Se recogerán los datos para la actualización de los Curriculums Vitae de toda la plantilla.			Intranet corporativa

6.3. Se generarán mecanismos de difusión interna de vacantes incluyendo a personas en Convocatorias para todas las vacantes situación de excedencia, permiso de maternidad y paternidad.		
6.4. Se informará a nivel interno de las ofertas formativas, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso de maternidad y paternidad, etc.	Nº de personas segregado por sexo	Informe de trabajadoras y trabajadores que optan voluntariamente a la formación.
6.5. Se facilitará manual para elaboración de Curriculums Vitae.	Modelo tipo	Registro y modificación base datos
6.6. Se realizará un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto, y fundamentalmente de cara la promoción.	Resultado de encuesta necesidades formativas	Informe de resultados del estudio
6.7. Se programarán acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras, para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones que estén subrepresentadas.	% de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad	Plan específico de formación
6.8. Se programará formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades de la plantilla a todos los niveles.	% de subrepresentación en los puestos de trabajo Número de acciones dirigidas a Dirección, RLT, Comisión de Igualdad, Departamento de Dirección informativa. Número de personas asistentes a cada acción.	Relación de personas asistentes desagregadas por sexo y por fecha de impartición de la acción

7. AREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS

1. Garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y de corresponsabilidad informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

ACCIONES

AREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
7.1. Se realizará una campaña anual de sensibilización e información en relación a las medidas de conciliación negociadas en convenio colectivo y en el Plan de Igualdad.	Folletos y guías Documentos Intranet CCOO PV Email dominio @pv.ccoo.es	Scria. Dirección Personas Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril de cada año a partir de 2015	31 julio de cada año a partir de 2015
7.2. Se llevará a cabo un estudio bianual para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la organización a las mismas mediante la negociación colectiva.	Cuestionario y entrevistas sobre las necesidades de conciliación personal laboral CCOO PV	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 oct. 2015 1 oct. 2017	31 dic. 2015 31 dic. 2017
7.3. Se realizará una campaña anual de sensibilización para fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.	Folletos y guías Documentos Intranet CCOO PV Email dominio @pv.ccoo.es	Scria. Dirección Personas Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	Trabajadores CCOO PV	1 septiembre de cada año a partir de 2015	31 diciembre de cada año a partir de 2015
7.4. Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigido al personal del Departamento de Dirección de Personas.	Cursos y jornadas Folletos y guías Documentos Intranet CCOO PV Email dominio @pv.ccoo.es	Scria. Dirección Personas Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	Personal Departamento Dirección de Personas	15 septiembre 2015	31 diciembre 2016
7.5. Se posibilitará el disfrute a tiempo parcial de los permisos por maternidad, paternidad y cesión de la maternidad, a opción del trabajador o trabajadora.	Convenio Colectivo	Scria. Dirección Personas Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2015	31 diciembre 2018

ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
7.6. Se ajustará del artículo 18 del convenio colectivo de la CS CCOO PV vigente a la legalidad, respecto a la excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente, en el sentido de que no se requerirá una duración mínima.	Convenio colectivo	Scria. Dirección Personas Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2015	31 diciembre 2018
7.7. Se garantizará que los derechos de conciliación, incluido el ejercicio de las excedencias, se disfrutarán por toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato.	Convenio colectivo	Scria. Dirección Personas Comisión negociadora (Dirección y RLT) Comisión de Igualdad	Trabajadores y trabajadoras CCOO PV	1 abril 2015	31 diciembre 2018

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
7.1. Se realizará una campaña anual de sensibilización e información en relación a las medidas de conciliación negociadas en convenio colectivo y en el Plan de Igualdad.	Número de personas a las que se dirige Número de publicaciones realizadas y distribuidas	Registro de distribución de las publicaciones
7.2. Se llevará a cabo un estudio bianual para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la organización a las mismas mediante la negociación colectiva.	Número de personas que participan en la encuesta y en las entrevistas personales	Registro de los resultados de la encuesta y reuniones para realizar entrevistas
7.3. Se realizará una campaña anual de sensibilización para fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.	Número de hombres que se acogen a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar	Fichero de datos de personal con registro de permisos
7.4. Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigido al personal del Departamento de Dirección de Personas.	Número de cursos y jornadas Número de publicaciones realizadas y distribuidas Número de personas participantes	Relación de personas asistentes desagregadas por sexo y por fecha de impartición de la acción formativa. Registro de distribución de las publicaciones
7.5. Se posibilitará el disfrute a tiempo parcial de los permisos por maternidad, paternidad y cesión de la maternidad, a opción del trabajador o trabajadora.	% de personas que disfrutan a tiempo parcial estas suspensiones temporales	Fichero de datos de personal con registro de suspensiones temporales de empleo por maternidad, paternidad o cesión

<p>7.6. Se ajustará del artículo 18 del convenio colectivo de la CS CCOO PV vigente a la legalidad, respecto a la excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente, en el sentido de que no se requerirá una duración mínima.</p>	<p>% personas con excedencia por cuidado de menor sin duración mínima</p>	<p>Fichero de datos de personal</p>
<p>7.7. Se garantizará que los derechos de conciliación, incluido el ejercicio de las excedencias, se disfrutarán por toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato.</p>	<p>% personas con medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p>	<p>Fichero de datos de personal</p>

8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

1. Propiciar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de conducta discriminatoria u ofensiva por razón de sexo, acoso sexual y de acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

ACCIONES

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
8.1. Se elaborará, negociará y aprobará un protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	Protocolo de actuación. Material de la Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 abril 2015	31 julio 2015
8.2. Se designará a las personas que reciban confidencialmente las posibles denuncias y que acompañen en todo el proceso.	Protocolo de actuación	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 abril 2015	31 julio 2015
8.3. Se realizará una campaña de información, de difusión y sensibilización a toda la plantilla del protocolo de actuación adoptado en esta materia.	Folletos, notas informativas Intranet. Página Web. Correo electrónico.	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 abril 2015	31 julio 2015
8.4. Se realizará formación específica a responsables y cuadros sindicales que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiares con sus responsabilidades en este materia.	Cursos y/o Jornadas de formación en materia de acoso.	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	Responsables y cuadros sindicales	1 abril 2015	30 septiembre 2015
8.5. Se realizará un informe anual que realice el seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación.	Casos registrados, consultas o asesoramientos realizados	Comisión de Igualdad	Dirección Sindical y RLT	1 enero de cada año (2016, 2017, 2018 y 2019)	31 enero de cada año (2016, 2017, 2018 y 2019)

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
8.1. Se elaborará, negociará y aprobará un protocolo de actuación frente al acoso sexual,Protocolo de actuación acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género.		Reunión de la Comisión de Igualdad y constatación en acta del objetivo
8.2. Se designará a las personas que reciban confidencialmente las posibles denuncias y que acompañen en todo el proceso.	Protocolo de actuación Designación de las personas que recibirán las denuncias	Reunión de la Comisión de Igualdad y constatación en acta del objetivo
8.3. Se realizará una campaña de información, de difusión y sensibilización a toda la plantilla del protocolo de actuación adoptado en esta materia.	Número de acciones de sensibilización. Folletos, notas informativas. Número de personas beneficiarias	Intranet. Página Web. Correo electrónico
8.4. Se realizará formación específica a responsables y cuadros sindicales que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiares con sus responsabilidades en este materia.	Número de acciones formativas (número de horas) y de sensibilización Número de personas asistentes y/o beneficiarias	Relación de personas asistentes desagregadas por sexo y fecha de impartición
8.5. Se realizará un informe anual que realice el seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación.	Protocolo de actuación Número de personas que han solicitado la aplicación del protocolo de actuación. Resolución de las solicitudes de aplicación del protocolo.	Relación de personas que han solicitado la aplicación del protocolo desagregadas por sexo.

9. ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS

1. Facilitar a la plantilla información sobre normativa vigente, recursos y derechos legalmente establecidos para las mujeres en situación violencia de género, contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
2. Mejorar la protección legal en el ámbito laboral de las mujeres en situación de violencia de género de la organización, así como evitar la revictimización de las mismas.

ACCIONES

ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
9.1. Se realizará una campaña anual de sensibilización e información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Folletos, notas informativas Intranet Página Web. Correo electrónico.	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 de junio de cada año durante la vigencia del Plan.	1 de noviembre de cada año durante la vigencia del Plan
9.2. Se elaborará, negociará y aprobará un protocolo de actuación.	Protocolo de actuación.	Scria. de la Mujer y Políticas de Igualdad Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 junio 2015	1 noviembre 2015
9.3. Se garantizará el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género en el caso de que exista vacante, aumentando la duración del traslado hasta un año con reserva del puesto de trabajo. Durante ese período podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Acuerdo Dirección y RLT En su caso, texto de convenio colectivo anterior y nuevo convenio	Scria. Dirección Personas Comisión de Personal y RLT Comisión de Igualdad	Trabajadoras víctimas de violencia de género	1 junio 2015	1 noviembre 2015

ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
9.1. Se realizará una campaña anual de sensibilización e información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Número de acciones de sensibilización. Folletos, notas informativas. Número de personas beneficiarias	Intranet. Página Web. Correo electrónico
9.2. Se elaborará, negociará y aprobará un protocolo de actuación para abordar y dar solución al ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género de la organización.	Protocolo de actuación.	Acta de la Dirección y RLT.
9.3. Se garantizará el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género en el caso de que exista vacante, aumentando la duración del traslado hasta un año con reserva del puesto de trabajo. Durante ese período podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Texto de convenio colectivo anterior y nuevo convenio	Actas de Dirección y RLT

10. ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

OBJETIVOS

1. Potenciar políticas de comunicación by direcciones , efectivas y transversales.
2. Propiciar un cambio de actitudes en las personas responsables de la Organización en su posicionamiento a favor de la igualdad.
3. Fomentar la visibilización de las mujeres en todos los espacios de comunicación.

ACCIONES

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

ACCIONES	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	
				Inicio	Finalización
10.1. Se revisaran los contenidos de la web para adecuarlo a un lenguaje inclusivo.	Página web.	Scria. Comunicación Comisión de Igualdad	Población en general, afiliación y personas trabajadoras de la Comunidad Valenciana.	1 abril 2015	31 diciembre 2018
10.2. Se formará y sensibilizará en materia de lenguaje inclusivo.	Folletos y guías editados por las Secretarías de la Mujer y políticas de igualdad	Scria. Dirección Personas Scria. Empleo, Formación y Desempleo. Scria. Organización Scria. Gabinetes Comisión de Igualdad	Direcciones de la Organización, R.L.T Comisión de Igualdad Toda la plantilla	15 septiembre 2015	31 marzo 2016
10.3. Se difundirá el material editado por las Secretarías de Mujer y Políticas de Igualdad.	Guías, folletos, Gacetas	Scria. Dirección Personas Departamento de Informática Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	15 abril 2015	31 diciembre 2018
10.4. Se revisaran todas las comunicaciones externas (notas de prensa, campañas, manifestos, etc...).	Documentos realizados por CCOOPV	Scria. Comunicación	Población en general, afiliación y personas trabajadoras de la Comunidad Valenciana.	15 abril 2015	31 diciembre 2018
10.5. Se revisaran los manuales, comunicados, carteles y notas informativas en la comunicación interna con la plantilla.	Manuals, notas, cartelería, etc	Scria. Dirección Personas Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y Dirección	1 junio 2015.	31 diciembre 2018
10.6. Se adecuará un espacio dentro de la Intranet, específico para contenidos y acciones del Plan de Igualdad.	Red intranet	Scria. Comunicación Departamento Informática Comisión de Igualdad.	A toda la plantilla y todo el personal de dirección.	15 septiembre 2015.	31 diciembre 2018

ACCIONES	INDICADORES	HERRAMIENTA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
10.1. Se revisaran los contenidos de la web para adecuarlo a un lenguaje inclusivo.	Número de revisiones	Página web.
10.2. Se formará y sensibilizará en materia de lenguaje inclusivo.	Número de acciones dirigidas a Dirección, RLT, Comisión de Igualdad, Departamento de Dirección de Personas y toda la plantilla	Relación de personas, número de horas y contenidos.
10.3. Se difundirá el material editado por las Secretarías de Mujer y Políticas de Igualdad.	Guías, folletos, gacetas, etc.	Intranet y correo electrónico.
10.4. Se revisaran todas las comunicaciones externas (notas de prensa, campañas, manifiestos, etc...).	Número de comunicados, notas, folletos, etc.	Página web.
10.5. Se revisaran los manuales, comunicados, cartelería y notas informativas en la comunicación interna con la plantilla.	Número de documentos revisados	Correo electrónico, página web, intranet.
10.6. Se adecuará un espacio dentro de la Intranet, específico para contenidos y acciones del Plan de Igualdad.	Documentos intranet	Intranet

12. SISTMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació permeten conéixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat en l'organització sindical i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seua implementació, així com l'impacte sobre la reducció de les desigualtats en el sindicat. El seguiment i l'avaluació són processos complementaris.

Mentre que el seguiment és un procés que permet:

- Anar adequant el desenvolupament del Pla a les dificultats i necessitats que van sorgint per a aconseguir el compliment dels objectius, i dotar-lo d'una flexibilitat necessària per a ajustar l'execució de les seues accions a la realitat.

- Obtindre una informació actualitzada i periòdica per part de les persones responsables.

- Dotar d'informació detallada de cara a la realització de l'avaluació anual i final del procés d'implantació del Pla d'Igualtat.

- Introduir millores en el cas de ser necessàries.

L'avaluació permet:

- Conéixer i valorar la incidència del Pla en una millora contínua dels objectius d'igualtat en l'organització sindical.

- Una presa de decisions per a garantir que la igualtat d'oportunitats, tracte i no discriminació, s'integra en l'organització de manera permanent, tant en la cultura, com en els seus procediments de gestió.

Per tant, un dels continguts del Pla ha de ser la configuració d'un sistema d'indicadors de seguiment i evaluació que mesuren si s'han realitzat les accions proposades, els resultats i l'impacte de cada acció i la seua mesura, així com del Pla en el seu conjunt. A més, hauran d'identificar-se les dificultats trobades i les solucions aportades.

12.1. Seguiment del Pla d'Igualtat

La fase de seguiment prevista en el Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical CCOO PV permetrà conéixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant el seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà de manera programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al Pla d'Igualtat la flexibilitat necessària per al seu èxit. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de la seua posterior evaluació.

Per a dur a terme aquest seguiment s'han establit en cada una de les fitxes d'acció del Pla d'Igualtat el moment oportú per a realitzar el seguiment de les esmentades accions que es durà a terme a través dels indicadors de seguiment reflectits en cada fitxa.

Una vegada revisats aquests indicadors en la data prevista es procedirà a omplir una fitxa de seguiment per cada una de les fitxes d'acció incloses en el Pla d'Igualtat.

Aquestes fitxes de seguiment, omplides, hauran de ser aprovades per la Comissió d'Igualtat en una reunió de seguiment i s'annexaran al Pla d'Igualtat a fi de poder revisar-les en el moment de dur a terme l'avaluació del pla.

MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT

(Omplir una fitxa per cada acció)

1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ
Nom de l'acció
Persona o departament responsable
Període de seguiment
Data realització de l'informe

12. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la organización sindical y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en el sindicato. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que el seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.

- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.

- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la organización sindical.

- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la organización de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

12.1. Seguimiento del Plan de Igualdad

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de Confederación Sindical CCOO PV permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de su posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procedrá a cumplimentar una ficha de seguimiento por cada una de las fichas de acción recogidas en el Plan de Igualdad.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del plan.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

(Rellenar una ficha por cada acción)

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN
Nombre de la acción
Persona o Departamento responsable
Período de seguimiento
Fecha realización del informe

Omplit per
Activitats previstes per al període de seguiment

Cumplimentado por
Actividades previstas para el período de seguimiento

2. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ				
Activitats exercides en el període de seguiment				
Compliment d'objectius	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat
Nivell d'execució de l'acció	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat
Nre. de dones participants en l'acció				
Nre. d'hòmens participants en l'acció				
Adequació dels mitjans i recursos materials i humans				

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN				
Actividades desarrolladas en el período de seguimiento				
Cumplimiento de objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nivel de ejecución de la acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Núm. de mujeres participantes en la acción				
Núm. de hombres participantes en la acción				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos				

3. RESULTATS

Indiqueu la situació dels indicadors definits per al seguiment de l'acció respecte al període anterior de seguiment.

	RESULTAT OBTINGUT	RESULTAT ESPERAT	DIFERÈNCIA	MILLORES A DESENVOLUPAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

3. RESULTADOS

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al período anterior de seguimiento.

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDÈNCIES	
Dificultats i barreres trobades	Solucions adoptades

4. INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas

Total					

AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Aquest apartat de l'avaluació consisteix a analitzar bàsicament les dificultats trobades durant tot el procés d'implantació de les accions del Pla d'Igualtat. S'haurà d'arreplegar informació sobre els aspectes següents:

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les ferramentes de recollida d'informació
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte de les incidències i dificultats de la posada en marxa.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (els arreplegats en les fitxes d'acció).

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

Aquest apartat d'informació tracta d'esbrinar si el Pla d'Igualtat ha suposat realment un canvi en la percepció i sensibilització de la plantilla sobre la igualtat de sexe en general i sobre el paper de les dones en l'organització sindical en particular. La informació a arreplegar en aquest apartat pot obtindre's a través de l'arreplega de dades quantitatives, però sobretot del qüestionari d'opinió de la plantilla (dades qualitatives del diagnòstic de situació) que comptarà amb noves preguntes relatives a:

- Si han reduït les desigualtats entre homes i dones en la plantilla des que va entrar en vigor el Pla d'Igualtat en l'organització sindical.
- Si ha disminuït la segregació horitzontal i vertical en l'organització sindical.
- Si ha hagut canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la direcció en què s'identifique una major igualtat entre homes i dones.
- Si ha hagut canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat entre dones i homes.
- Si ha hagut canvis en la imatge de l'organització sindical (documents sindicals, pàgina web, etc.).
- Si ha hagut un augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat entre dones i homes respecte al primer diagnòstic de situació.

Total					

EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se deberá recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto de las incidencias y dificultades de la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de sexo en general y sobre el papel de las mujeres en la organización sindical en particular. La información a recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de situación) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la organización sindical.
- Si ha disminuido la segregación horizontal y vertical en la organización sindical.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la organización sindical (documentos sindicales, página web, etc.).
- Si ha habido un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de situación.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ d'11 de març de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2015 i provisional per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana (Codi 80000535012002). [2016/1893]

Vista l'acta de l'Acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2015 i provisional per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per les entitats empresarials APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i d'una altra, pels sindicats Federació de Construcció i Serveis de CCOO PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 de març de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISSION MIXTA PARITÀRIA DEL CONVENI AUTONÒMIC DEL SECTOR DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2013-2016

València, a les 11.00 hores del dia 26 de febrer de 2016, es reuneixen als locals de CCOO Construcció i Serveis PV, situats a la plaça de Nàpols i Sicília, núm. 5, de València, prèviament citades, les representacions empresarials i sindicals legitimades per a aquest acte que s'indiquen a continuació:

Representació empresarial	Representació sindical
Per Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó: Juan Bautista Gadea Sanchis	Per MCA-UGT: Miguel Sebastián Ara Eduard Gómez Signes Juan José Escrig Gil Emilio Espert Sánchez
Per ANEFHOP: José M. Carrau Criado	Per Federació de Construcció i Serveis de CCOO Mariano Luján Novella Atilano Escobar Iniesta José Manuel Cabeza Gual Juan Carlos Moreno Álvarez
Per APECC: David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	Miguel Oliver Barona Cristóbal Díaz Núñez Miguel Montalbán Gámez Pedro Almansa Santos
Per FEDCAM: Vicente Cerezo Novejarque	

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2015 y provisional para el año 2016 en el Convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana (Código 80000535012002). [2016/1893]

Vista el Acta del acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2015 y provisional para el año 2016 en el convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las entidades empresariales APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, y de otra, por los sindicatos Federación de Construcción y Servicios de CCOO PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de marzo de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO AUTONÓMICO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2013-2016

En Valencia, siendo las 11.00 horas del día 26 de febrero de 2016, se reúnen en los locales de CCOO Construcción y Servicios PV, sitos en la Plaza Nápoles y Sicilia núm. 5 de VALENCIA; previamente citadas, las representaciones empresariales y sindicales legitimadas para este acto que se relacionan a continuación:

Representación empresarial	Representación sindical
Por Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón: Juan Bautista Gadea Sanchis	Por MCA-UGT: Miguel Sebastián Ara Eduard Gómez Signes Juan José Escrig Gil Emilio Espert Sánchez
Por ANEFHOP: José M.ª. Carrau Criado	Por Federación de Construcción y Servicios de CCOO Mariano Luján Novella Atilano Escobar Iniesta José Manuel Cabeza Gual Juan Carlos Moreno Álvarez
Por APECC: David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	Miguel Oliver Barona Cristóbal Díaz Núñez Miguel Montalbán Gámez Pedro Almansa Santos
Por FEDCAM: Vicente Cerezo Novejarque	

Els presents formen part de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic del Sector de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana, i segons el que estableix l'article 14.1.e tenint en compte els criteris establerts en la disposició final primera, punt *b*, d'aquest conveni col·lectiu,

ACORDEN

Primer. Una vegada conegut que l'increment del producte interior brut (PIB) de l'any 2015 ha quedat establert en un 3,20 %, cal incrementar les taules salarials de les províncies de Castelló, València i Alacant en un 1,00 %.

Segon. Com a resultat de l'aplicació del punt anterior s'adjunten a aquesta acta les taules revisades de 2015 per a les províncies d'Alacant, Castelló i València, amb efectes d'1 de gener de 2015 i que serviran de base per a determinar el salari previst per a 2016 en la província d'Alacant.

Tercer. En aplicació de l'article 54 del conveni autonòmic de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana, es procedeix a incrementar el plus d'acostament en les taules de Castelló i València, amb el càlcul descrit en l'esmentat article, que s'integra en les taules de salaris i configura el salari previst per a 2016 en aquestes dos províncies, que igualment s'adjunten.

Quart. Així mateix, segons el que estableix la disposició transitòria primera del mencionat conveni, els endarreriments derivats d'aplicar-les hauran de fer-se efectius com a màxim als 30 dies de la publicació en el DOCV de la present acta.

Cinqué. S'acorda igualment remetre aquesta acta amb el seu annex a la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació perquè siga registrada i publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i a aquest efecte es faculta Miguel Montalbán Gámez, amb DNI núm. 22534635V, per a realitzar els tràmits pertinents.

I sense més assumptes a tractar, una vegada llegida la present acta i firmada per un representant de cada organització, s'alça la sessió a les 13.00 hores del dia al principi indicat.

Per Federació de Construcció i Serveis de CCOO

Per MCA-UGT

Per ANEFHOP

Per FEDCAM

Per Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó

Per APECC

Los presentes forman parte de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio autonómico del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, y según lo establecido en el artículo 14.1.e teniendo en cuenta los criterios establecidos en la disposición final primera, punto *b*, de este convenio colectivo:

ACUERDAN

Primer. Una vez conocido que el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) del año 2015 ha quedado establecido en un 3,20 %, procede incrementar las tablas salariales de las provincias de Castellón Valencia y Alicante en un 1,00 %.

Segundo. Como resultado de la aplicación del punto anterior se adjuntan a esta acta las tablas revisadas de 2015 para las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, con efectos del 1.^º de enero de 2015 y que servirán de base para determinar el salario previsto para 2016 en la Provincia de Alicante.

Tercero. En aplicación del artículo 54 del convenio autonómico de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana, se procede a incrementar el plus de acercamiento en las tablas de Castellón y Valencia, con el cálculo descrito en el citado artículo, integrándose en las tablas de salarios y configurando el salario previsto para 2016 en estas dos provincias que igualmente se adjuntan

Cuarto. Asimismo, según lo establecido en la disposición transitoria primera del referido convenio, los atrasos derivados de la aplicación de las mismas deberán hacerse efectivos como máximo a los 30 días de la publicación en el DOCV, de la presente acta.

Quinto. Se acuerda igualmente remitir este acta con su anexo a la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo para su registro y orden de publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y a tal efecto se faculta a Miguel Montalbán Gámez con DNI núm. 22534635V, para realizar los trámites pertinentes.

Y sin más asuntos que tratar, una vez leída la presente acta y firmada por un representante de cada organización, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas del día al principio indicado.

Por Federación de Construcción y Servicios de CCOO

Por MCA-UGT

Por ANEFHOP

Por FEDCAM

Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón

Por APECC

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT CONVENI DERIVATS DEL CIMENT SALARIS DEFINITIUS 2015 I PROVISIONALS 2016

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS DEFINITIUS 2015 I PROVISIONALS 2016	NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE2015 PROVISIONAL	INCREMENT (1,00 %)	SALARI BASE 2015 DEFINITIU	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP 0			Sense remuneració fixa			
	II	GRUP 1	1.918,32 €	19,18 €	1.937,50 €	1.962,09 €	27.174,18 €	15,65 €
	III							
	IV							
	V							
	VI							
	VII							
	VIII	GRUP 4	1.535,74 €	15,36 €	1.551,09 €	1.575,68 €	21.764,50 €	12,54 €
	IX	GRUP 5	1.480,44 €	14,80 €	1.495,25 €	1.519,83 €	20.982,64 €	12,09 €
	X	GRUP 6	1.477,00 €	14,77 €	1.491,77 €	1.516,35 €	20.934,00 €	12,06 €
	XI	GRUP 7	1.460,08 €	14,60 €	1.474,68 €	1.499,27 €	20.694,70 €	11,92 €
	XII	GRUP 8	1.443,14 €	14,43 €	1.457,57 €	1.482,19 €	20.455,28 €	11,78 €

CONCEPTE	2015	1,00 %	2016
MITJA DIETA	19,28 €	0,19	19,47 €
DIETA COMPLETA S'abonaran les despeses			
PLUS D'INCENTIUS	108,89 €	1,09 €	109,98 €
PLUS CARÈNCIA INC.	59,69 €	0,60 €	60,29 €
QUILOMETRATGE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

Taules salarials de la província de Castelló CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS DEFINITIUS 2015 – (PREVIST 2015+1,00 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP 0			Sense remuneració fixa				
GRUP 1	II	49,49	1.505,40	1.529,87	1.214,57	1.922,73	24.261,78
GRUP 2	III, IV, V	44,71	1.359,94	1.384,44	1.214,57	1.745,98	22.048,72
GRUP 3	VI, VII	41,58	1.264,59	1.289,16	1.214,57	1.630,56	20.598,58
GRUP 4	VIII	40,21	1.223,09	1.247,60	1.214,57	1.580,08	19.966,91
GRUP 5	IX	39,58	1.204,02	1.228,56	1.214,57	1.556,91	19.676,81
GRUP 6	X	38,97	1.185,32	1.209,80	1.214,57	1.533,77	19.391,80
GRUP 7	XI	38,35	1.166,63	1.191,31	1.214,58	1.511,14	19.107,85
GRUP 8	XII	37,76	1.148,68	1.173,10	1.214,57	1.489,21	18.834,12
MITJA DIETA	16,55 €		DIETA COMPLETA	39,96 €		LOCOMOCIÓ	0,26 €

Taules de la província de València
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMICHES DEFINITIVES 2015 (2014+1,00 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP 0	Sense remuneració fixa					
GRUP 1	48,86 €	1.830,38 €	12,15 €	5,81 €	1.662,67 €	27.155,87 €
GRUP 2	37,27 €	1.760,40 €	11,14 €	5,81 €	1.298,30 €	21.884,39 €
GRUP 3	35,11 €	1.629,72 €	9,24 €	5,81 €	1.171,13 €	20.256,83 €
GRUP 4	34,02 €	1.578,46 €	8,78 €	5,81 €	1.130,77 €	19.619,66 €
GRUP 5	33,41 €	1.555,58 €	8,77 €	5,81 €	1.113,22 €	19.333,95 €
GRUP 6	33,02 €	1.532,72 €	8,42 €	5,81 €	1.095,68 €	19.050,95 €
GRUP 7	32,39 €	1.510,05 €	8,41 €	5,81 €	1.082,03 €	18.767,91 €
GRUP 8	31,73 €	1.487,97 €	8,41 €	5,81 €	1.076,77 €	18.493,35 €

REMUNERACIONS ECONÒMICHES DEFINITIVES 2015 (2014+1,00 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
GRUP 0	Sense remuneració fixa
GRUP 1	49,44 €
GRUP 2	37,68 €
GRUP 3	35,50 €
GRUP 4	34,42 €
GRUP 5	33,80 €
GRUP 6	33,40 €
GRUP 7	32,77 €
GRUP 8	32,09 €

DIETES COMPLETES	43,09 €
MITGES DIETES	19,20 €
LOCOMOCIÓ	0,25 €

Taules salarials de la província de Castelló
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS PROVISIONALS 2016 (2015+PLUS ACOSTAMENT 2016)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP 0	Sense Remuneració Fixa						
GRUP 1	II	49,49	1.505,40	1.529,87	1.214,57	2.286,66	24.625,71
GRUP 2	III, IV, V	44,71	1.359,94	1.384,44	1.214,57	2.076,71	22.379,45
GRUP 3	VI, VII	41,58	1.264,59	1.289,16	1.214,57	1.939,54	20.907,55
GRUP 4	VIII	40,21	1.223,09	1.247,60	1.214,57	1.879,58	20.266,41
GRUP 5	IX	39,58	1.204,02	1.228,56	1.214,57	1.852,06	19.971,96
GRUP 6	X	38,97	1.185,32	1.209,80	1.214,57	1.824,64	19.682,68
GRUP 7	XI	38,35	1.166,63	1.191,31	1.214,58	1.797,76	19.394,47
GRUP 8	XII	37,76	1.148,68	1.173,10	1.214,57	1.771,72	19.116,64

DIETA	41,77 €
MITJA DIETA	17,75 €
LOCOMOCIÓ	0,27 €

Taules de la província de València
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMICHES PROVISIONALS 2016 (2015+PLUS ACOSTAMENT 2016)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP 0	Sense remuneració fixa					
GRUP 1	48,86 €	1.848,69 €	12,15 €	5,81 €	1.662,67 €	27.174,18 €
GRUP 2	37,27 €	2.088,66 €	11,14 €	5,81 €	1.298,30 €	22.212,66 €
GRUP 3	35,11 €	1.933,57 €	9,24 €	5,81 €	1.171,13 €	20.560,68 €
GRUP 4	34,02 €	1.872,76 €	8,78 €	5,81 €	1.130,77 €	19.913,95 €
GRUP 5	33,41 €	1.845,59 €	8,77 €	5,81 €	1.113,22 €	19.623,96 €
GRUP 6	33,02 €	1.818,48 €	8,42 €	5,81 €	1.095,68 €	19.336,72 €
GRUP 7	32,39 €	1.791,57 €	8,41 €	5,81 €	1.082,03 €	19.049,43 €
GRUP 8	31,73 €	1.765,37 €	8,41 €	5,81 €	1.076,77 €	18.770,75 €

REMUNERACIONS ECONÒMICHES PROVISIONALS 2015

GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIUS
GRUP 0	Sense remuneració fixa
GRUP 1	48,95 €
GRUP 2	37,31 €
GRUP 3	35,15 €
GRUP 4	34,08 €
GRUP 5	33,46 €
GRUP 6	33,07 €
GRUP 7	32,45 €
GRUP 8	31,77 €

DIETES COMPLETES	43,09 €
MITGES DIETES	19,47 €
LOCOMOCIÓ	0,27 €

* * * * *

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS DEFINITIVOS 2015 Y PROVISIONALES 2016

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS DEFINITIVOS 2015 Y PROVISIONALES 2016	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2015 PROVISIONAL	INCREMENTO (1,00 %)	SALARIO BASE 2015 DEFINITIVO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	I	GRUPO 0			Sin remuneración Fija			
	II	GRUPO 1	1.918,32 €	19,18 €	1.937,50 €	1.962,09 €	27.174,18 €	15,65 €
	III							
	IV	GRUPO 2	1.825,07 €	18,25 €	1.843,33 €	1.867,89 €	25.855,68 €	14,89 €
	V							
	VI							
	VII	GRUPO 3	1.597,25 €	15,97 €	1.613,22 €	1.637,80 €	22.634,27 €	13,04 €
	VIII	GRUPO 4	1.535,74 €	15,36 €	1.551,09 €	1.575,68 €	21.764,50 €	12,54 €
	IX	GRUPO 5	1.480,44 €	14,80 €	1.495,25 €	1.519,83 €	20.982,64 €	12,09 €
	X	GRUPO 6	1.477,00 €	14,77 €	1.491,77 €	1.516,35 €	20.934,00 €	12,06 €
	XI	GRUPO 7	1.460,08 €	14,60 €	1.474,68 €	1.499,27 €	20.694,70 €	11,92 €
	XII	GRUPO 8	1.443,14 €	14,43 €	1.457,57 €	1.482,19 €	20.455,28 €	11,78 €

CONCEPTO	2015	1,00 %	2016
MEDIA DIETA	19,28 €	0,19	19,47 €
DIETA COMPLETA	Se abonarán los gastos		
PLUS DE INCENTIVOS	108,89 €	1,09 €	109,98 €
PLUS CARENCIA INC.	59,69 €	0,60 €	60,29 €
KILOMETRAJE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2015 – (PREVISTO 2015 + 1,00 %)							
GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN DIARIA	RETRIBUCIÓN MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO 0		Sin Remuneración Fija					
GRUPO 1	II	49,49	1.505,40	1.529,87	1.214,57	1.922,73	24.261,78
GRUPO 2	III, IV, V	44,71	1.359,94	1.384,44	1.214,57	1.745,98	22.048,72
GRUPO 3	VI, VII	41,58	1.264,59	1.289,16	1.214,57	1.630,56	20.598,58
GRUPO 4	VIII	40,21	1.223,09	1.247,60	1.214,57	1.580,08	19.966,91
GRUPO 5	IX	39,58	1.204,02	1.228,56	1.214,57	1.556,91	19.676,81
GRUPO 6	X	38,97	1.185,32	1.209,80	1.214,57	1.533,77	19.391,80
GRUPO 7	XI	38,35	1.166,63	1.191,31	1.214,58	1.511,14	19.107,85
GRUPO 8	XII	37,76	1.148,68	1.173,10	1.214,57	1.489,21	18.834,12
MEDIA DIETA	16,55 €		DIETA COMPLETA	39,96 €		LOCOMOCIÓN	0,26 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS 2015 (2014 + 1,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO 0	Sin Remuneración Fija					
GRUPO 1	48,86 €	1.830,38 €	12,15 €	5,81 €	1.662,67 €	27.155,87 €
GRUPO 2	37,27 €	1.760,40 €	11,14 €	5,81 €	1.298,30 €	21.884,39 €
GRUPO 3	35,11 €	1.629,72 €	9,24 €	5,81 €	1.171,13 €	20.256,83 €
GRUPO 4	34,02 €	1.578,46 €	8,78 €	5,81 €	1.130,77 €	19.619,66 €
GRUPO 5	33,41 €	1.555,58 €	8,77 €	5,81 €	1.113,22 €	19.333,95 €
GRUPO 6	33,02 €	1.532,72 €	8,42 €	5,81 €	1.095,68 €	19.050,95 €
GRUPO 7	32,39 €	1.510,05 €	8,41 €	5,81 €	1.082,03 €	18.767,91 €
GRUPO 8	31,73 €	1.487,97 €	8,41 €	5,81 €	1.076,77 €	18.493,35 €

REMUNERACIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS 2015 (2014 + 1,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO 0	Sin remuneración fija
GRUPO 1	49,44 €
GRUPO 2	37,68 €
GRUPO 3	35,50 €
GRUPO 4	34,42 €
GRUPO 5	33,80 €
GRUPO 6	33,40 €
GRUPO 7	32,77 €
GRUPO 8	32,09 €

DIETAS COMPLETAS	43,09 €
MEDIAS DIETAS	19,20 €
LOCOMOCIÓN	0,25 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

TABLA SALARIOS PROVISIONALES 2016 (2015 + PLUS ACERCAMIENTO 2016)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN DIARIA	RETRIBUCIÓN MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO 0	Sin remuneración fija						
GRUPO 1	II	49,49	1.505,40	1.529,87	1.214,57	2.286,66	24.625,71
GRUPO 2	IIIIV V	44,71	1.359,94	1.384,44	1.214,57	2.076,71	22.379,45
GRUPO 3	VIVII	41,58	1.264,59	1.289,16	1.214,57	1.939,54	20.907,55
GRUPO 4	VIII	40,21	1.223,09	1.247,60	1.214,57	1.879,58	20.266,41
GRUPO 5	IX	39,58	1.204,02	1.228,56	1.214,57	1.852,06	19.971,96
GRUPO 6	X	38,97	1.185,32	1.209,80	1.214,57	1.824,64	19.682,68
GRUPO 7	XI	38,35	1.166,63	1.191,31	1.214,58	1.797,76	19.394,47
GRUPO 8	XII	37,76	1.148,68	1.173,10	1.214,57	1.771,72	19.116,64

DIETA	41,77 €
MEDIA DIETA	17,75 €
LOCOMOCIÓN	0,27 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2016 (2015 + PLUS ACERCAMIENTO 2016)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO 0	Sin Remuneración Fija					
GRUPO 1	48,86 €	1.848,69 €	12,15 €	5,81 €	1.662,67 €	27.174,18 €
GRUPO 2	37,27 €	2.088,66 €	11,14 €	5,81 €	1.298,30 €	22.212,66 €
GRUPO 3	35,11 €	1.933,57 €	9,24 €	5,81 €	1.171,13 €	20.560,68 €
GRUPO 4	34,02 €	1.872,76 €	8,78 €	5,81 €	1.130,77 €	19.913,95 €
GRUPO 5	33,41 €	1.845,59 €	8,77 €	5,81 €	1.113,22 €	19.623,96 €
GRUPO 6	33,02 €	1.818,48 €	8,42 €	5,81 €	1.095,68 €	19.336,72 €
GRUPO 7	32,39 €	1.791,57 €	8,41 €	5,81 €	1.082,03 €	19.049,43 €
GRUPO 8	31,73 €	1.765,37 €	8,41 €	5,81 €	1.076,77 €	18.770,75 €

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2015

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO 0	Sin remuneración fija
GRUPO 1	48,95 €
GRUPO 2	37,31 €
GRUPO 3	35,15 €
GRUPO 4	34,08 €
GRUPO 5	33,46 €
GRUPO 6	33,07 €
GRUPO 7	32,45 €
GRUPO 8	31,77 €

DIETAS COMPLETAS	43,09 €
MEDIAS DIETAS	19,47 €
LOCOMOCIÓN	0,27 €

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2015 i revisió salarial per a l'any 2016 en el conveni col·lectiu del sector de la indústria de la marroquineria i afins de Castelló i València (codi: 80000565012003). [2016/2385]

Vist el text de l'acta de l'Acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2015 i revisió salarial per a l'any 2016 en el conveni col·lectiu del sector de la indústria de la marroquineria i afins de Castelló i València, subscrit per la comissió paritària, integrada, per la part empresarial, per representants d'ASEMA (Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València) i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FITAG i CCOO Indústria, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; en l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar inscriure'l en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comisió negociadora, i fer el depòsit del text de l'acord.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de març de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI COL·LECTIU DE LES INDÚSTRIES DE LA MARROQUINERIA DE LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

València, 29 de febrer de 2016

Reunits

D'una part, l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreviadament ASEMA, amb CIF G46550976, amb domicili social a València, carrer d'Uruguai, número 13; despàtix número 510, composta pels següents membres representants:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marques Romero (assessor).

D'una altra part, els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-Indústria) i Unió General de Treballadors (UGT-FITAG) constituïts a través dels següents representants:

Per UGT-FITAG:

- María José Climent Aragón.
- Ramón Francisco Morales Duato (assessor).

Per CCOO-FITEQA:

- José Vicente Soriano Marco.
- Vicente Rodríguez Jara (assessor).

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2015 y revisión salarial para el año 2016 en el convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (código: 80000565012003). [2016/2385]

Visto el texto del acta del Acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2015 y revisión salarial para el año 2016 en el convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA (Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FITAG y CCOO Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de marzo de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE LA MARROQUINERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Valencia, 29 de febrero de 2016

Reunidos

De una parte: la Asociación de empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, con CIF G46550976, con domicilio social en Valencia, calle Uruguay, número 13; despacho número 510, compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marques Romero (asesor).

De otra parte: los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-Industria) y Unión General de Trabajadores (UGT FITAG) constituidos a través de los siguientes representantes:

Por UGT-FITAG:

- María José Climent Aragón.
- Ramón Francisco Morales Duato (asesor).

Por CCOO-FITEQA:

- José Vicente Soriano Marco.
- Vicente Rodríguez Jara (asesor).

MANIFESTEN

I. Es constitueixen en comissió paritària del Conveni col·lectiu número XXXI del sector de la indústria de la marroquineria de les províncies de Castelló i de València, publicat en el DOCV número 7649, de data 03.11.2015.

II. La comissió paritària resoldrà sobre els punts següents:

1r. Aplicació de l'article 10é del Conveni col·lectiu pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial corresponent a l'any 2015.

2n. Aplicació de l'increment salarial establert en l'exercici 2016 respecte al salari base.

III. En la constitució de la comissió s'ha respectat l'article 14é del mateix conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que com que hi ha unanimitat de tots ells no constitueix cap impediment a la validesa de l'acord que es prenga en el si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el manifestant II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent

ACTA

Primer. L'article 10 del Conveni col·lectiu núm. XXXI estableix literalment:

ANY 2015:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2015 és del 0,7 % (un zero coma set per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19é. Aquest increment ja apareix reflectit en les taules salarials annexes al present text.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19é del conveni, que serà aplicable al final de l'exercici 2015 i que consisteix i es concreta en l'excés que sobre l'increment aplicat del 0,7 % resulte la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre 2015. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a l'increment aplicat del 0,7 %, s'incrementarà el salari base en el percentatge d'excés i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegada. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %, per tant, al marge de l'excés que resulte de les operacions anteriors, no podrà actualitzar-se el salari base per damunt de l'1,2 %.

3r) Els conceptes salarials «incentiu o plus d'activitat» establert en l'article 23é del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establert en l'article 20é, que s'aplicaran l'any 2015, no tindran cap increment, i es mantindran íntegrament les columnes salarials de l'any anterior, que es reproduïen en la taula annexa.

ANY 2016:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2016 és de l'1,1 % (un uno coma deu per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19é.

Segon. L'índex d'inflació de l'IPC general acumulat a Espanya l'any 2015, ha sigut el següent:

IPC general acumulat d'Espanya any 2015: 0,0 %.

La clàusula de revisió salarial aprovada en conveni és operativa a partir del 0,7 %, que va ser l'increment salarial pactat per a l'any 2015, per tant, no és procedent aplicar la clàusula de revisió salarial, per ser l'increment salarial convingut (0,7 %) major que la inflació real que hi ha hagut en l'exercici 2015 (0,0 %).

Tercer. Aplicació de l'increment salarial pactat en el Conveni col·lectiu per a l'any 2016.

El Conveni col·lectiu XXXI té una vigència de dos anys, exercicis 2015 i 2016, i per això en l'article 10 es va pactar l'increment salarial per a l'exercici 2016, que es va fixar en l'1,1 % sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19.

Basant-se en l'anterior, es procedeix a aplicar a la columna salari base que ha estat vigent en l'exercici 2015, l'increment de l'1,1 % previst per al 2016, i les taules salarials de l'any 2016 queden amb els següents imports per categories professionals:

MANIFIESTAN

I. Se constituyen en comisión paritaria del Convenio colectivo número XXXI del sector de la industria de la marroquinería de las provincias de Castellón y de Valencia, publicado en el DOCV número 7649, de fecha 03.11.2015

II. La comisión paritaria va a resolver sobre los siguientes puntos:

1.º Aplicación del artículo 10º del convenio colectivo en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial correspondiente al año 2015.

2.º Aplicación del incremento salarial establecido en el ejercicio 2016 respecto al salario base.

III. En la constitución de la comisión se ha respetado el artículo 14º del propio convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

ACTA

Primer. El artículo 10º del convenio colectivo número XXXI establece literalmente:

AÑO 2015:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2015 es del 0,7 % (un cero con siete por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2015 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 0,7 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2015. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior al incremento aplicado del 0,7 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,2 %.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23º del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20º, que se aplicarán en el año 2015, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior, que se reproducen en la tabla anexa.

AÑO 2016:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2016 es del 1,1 % (un uno con diez por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º.

Segundo. El índice de inflación del IPC general acumulado en España en el año 2015, ha sido el siguiente:

IPC general acumulado de España año 2015: 0,0 %.

La cláusula de revisión salarial aprobada en convenio es operativa a partir del 0,7 % que fue el incremento salarial pactado para el año 2015, por tanto, no procede aplicar la cláusula de revisión salarial, al ser el incremento salarial convenido (0,7 %) mayor que la inflación real habida en el ejercicio 2015 (0,0 %).

Tercero. Aplicación del incremento salarial pactado en Convenio colectivo para el año 2016.

El Convenio colectivo XXXI tiene una vigencia de dos años, ejercicios 2015 y 2016 y por ello en el artículo 10 se pactó el incremento salarial para el ejercicio 2016, que se fijó en el 1,1 % sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19.

En base a lo anterior se procede a aplicar a la columna salario base que ha estado vigente en el ejercicio 2015, el incremento del 1,1 % previsto para el 2016, quedando las tablas salariales del año 2016 con los siguientes importes por categorías profesionales:

TAULA SALARIAL ANY 2016

TAULA SALARIAL DE L'1 DE GENER DEL 2016 AL 31 DE DESEMBRE DEL 2016

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Magatzemista/llister:	761,11	180,17	519,44
Ordenança:	761,11	180,17	519,44
Xofre:	787,38	191,47	537,37
Grum o ordinari:	761,11	180,17	519,44

Grum o ordinari amb contracte subscrit amb anterioritat al 01.01.1998 seran retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal obrer: retribució diària.

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Oficial de primera:	27,05	9,26	18,49
Oficial de segona:	26,33	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,87	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	25,60	8,48	17,48
Peó:	25,24	8,48	17,48
Aprendent 1r any:	21,90		
Aprendent 2n any:	23,48		
Aprendent 3r any:	25,84		
Cont. Formació:	21,98		

Grup professional tercer. Personal administratiu i personal mercantil: retribució mensual.

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	864,58	266,83	590,54
Cap de negociat:	837,04	268,10	571,27
Cap de compres i vendes:	983,91	246,43	671,48
Cap de magatzem:	921,98	238,08	627,78
Oficial de primera:	812,95	251,55	554,81
Oficial de segona:	790,37	240,99	539,41
Viatjant:	837,02	221,81	571,26
Auxiliar:	775,79	234,60	529,46
Dependent de magatzem:	761,11	207,37	519,44
Telefonista:	761,11	209,76	519,44

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat: retribució mensual.

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	1.006,47	276,72	686,95
Encarregat de secció i cap de taller:	893,76	276,72	609,85
Modelista-patronista:	799,37	263,81	545,55
Dibuixant-projectista:	799,37	263,81	545,55
Mestre tallador:	799,37	263,81	545,55

Es firma aquesta acta per triplicat, en el lloc i la data abans indicats i als efectes que hi conté, respecte a la qual se sol·licitarà el seu dipòsit, registre i publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

TABLA SALARIAL AÑO 2016

TABLA SALARIAL DEL 1 DE ENERO DEL 2016 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/listero:	761,11	180,17	519,44
Ordenanza:	761,11	180,17	519,44
Chófer:	787,38	191,47	537,37
Botones o recadero:	761,11	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria.

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	27,05	9,26	18,49
Oficial de segunda:	26,33	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,87	8,71	17,65
Especialista y ayudante:	25,60	8,48	17,48
Peón:	25,24	8,48	17,48
Aprendiz 1.º año:	21,90		
Aprendiz 2.º año:	23,48		
Aprendiz 3.º año:	25,84		
Cont. Formación:	21,98		

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y personal mercantil: retribución mensual.

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	864,58	266,83	590,54
Jefe de negociado:	837,04	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas:	983,91	246,43	671,48
Jefe de almacén:	921,98	238,08	627,78
Oficial de primera:	812,95	251,55	554,81
Oficial de segunda:	790,37	240,99	539,41
Viajante:	837,02	221,81	571,26
Auxiliar:	775,79	234,60	529,46
Dependiente de almacén:	761,11	207,37	519,44
Telefonista:	761,11	209,76	519,44

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado: retribución mensual.

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	1.006,47	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	893,76	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	799,37	263,81	545,55
Dibuixante-Proyectista:	799,37	263,81	545,55
Maestro cortador:	799,37	263,81	545,55

Se firma la presente acta por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados y a los efectos contenidos en la misma, respecto a la cual se solicitará su depósito, registro y publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ d'1 de juny de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi:80000725012008). [2016/5788]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 de juny de 2016.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'ELABORACIÓ DE XOCOLATES I TORREFACTORS DE CAFÉ I SUCCEDANIS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

ÍNDEX

- Article 1. Àmbit territorial
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Legislació supletòria
- Article 5. Seguretat i higiene
- Article 6. Comissió Paritària
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Igualtat
- Article 9. Drets sindicals
- Article 10. Remuneracions i actualització salarial
- Article 11. Jornada laboral
- Article 12. Antiguitat consolidada
- Article 13. Gratificacions extraordinàries
- Article 14. Participació en beneficis
- Article 15. Vacances
- Article 16. Malaltia i accidents
- Article 17. Indemnització per cessament
- Article 18. Roba de treball
- Article 19. Organització del treball
- Article 20. Dietes
- Article 21. Llicències

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Cod.:80000725012008). [2016/5788]

Visto el texto del convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de junio de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo,

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE CHOCOLATES Y TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

ÍNDICE

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Legislación supletoria
- Artículo 5. Seguridad e higiene
- Artículo 6. Comisión paritaria
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Igualdad
- Artículo 9. Derechos sindicales
- Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial
- Artículo 11. Jornada laboral
- Artículo 12. Antigüedad consolidada
- Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 14. Participación en beneficios
- Artículo 15. Vacaciones
- Artículo 16. Enfermedad y accidentes
- Artículo 17. Indemnización por cese
- Artículo 18. Prendas de trabajo
- Artículo 19. Organización del trabajo
- Artículo 20. Dietas
- Artículo 21. Licencias

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments
Article 23. Quota sindical
Article 24. Pòlissa d'assegurança
Article 25. Calendari laboral
Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 27. Principis d'ordenació
Article 28. Graduació de les faltes
Article 29. Sancions
Article 30. Contractació
Article 31. Lactància
Article 32. Violència de gènere
Article 33. Excedències
Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis ubicades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprendrà les empreses indicades en l'article anterior i tot el seu personal treballador.

Regirà igualment per a aquelles empreses que reunisquen aquestes condicions i s'establisquen en el futur dins del camp d'aplicació d'aquest conveni.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2016, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*; no obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2015.

La denúncia d'aquest conveni haurà de fer-se amb trenta dies d'antelació respecte a la data del venciment. Si no n'hi ha denúncia, s'entendrà prorrogat de forma automàtica, i en aquest cas, s'aplicarà una revisió salarial de l'IPC real constatat l'any anterior.

Article 4. Legislació supletòria

En tot allò no previst en aquest conveni caldrà ajustar-se al que disposa el laude arbitral per a les indústries d'alimentació, així com el que preveu l'Estatut dels Treballadors i el que estableix la legislació general aplicable.

Article 5. Seguretat i higiene

Respecte d'això, es tindrà en compte el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques una vegada a l'any als treballadors i treballadores, i cada vegada que siga necessari.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants del personal treballador de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

Article 6. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni, una comissió paritària, amb les funcions que s'indiquen a continuació:

– La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuais i col·lectius que els siguin sotmesos.

– La d'interpretació i aplicació del que es pacte, i la de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresariales firmantes, que seran nomenats per les parts d'entre els qui pertanyen a la comissió negociadora del conveni; hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari. El termini per a resoldre serà d'un mes des que es formule la qüestió a la Comissió Paritària mitjançant Acta motivada.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos
Artículo 23. Cuota sindical
Artículo 24. Póliza de seguro
Artículo 25. Calendario laboral
Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 27. Principios de ordenación
Artículo 28. Graduación de las faltas
Artículo 29. Sanciones
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Lactancia
Artículo 32. Violencia de género
Artículo 33. Excedencias
Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática y en dicho caso, se aplicará una revisión salarial del IPC real constatado en el año anterior.

Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral para las industrias de alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

Artículo 6. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario, el plazo de actuación será el de la vigencia del convenio.

Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels membres.

El termini per a resoldre serà d'un mes, des que es formule la qüestió a la Comissió Paritària, per mitjà d'acta motivada.

Quan es tracte d'algún cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la Comissió, aquests seran oïts pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's o que estiguin suscrits, especialment en:

- Quantia del salari bàsic i dels complementos salariais variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Homes.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació expresse la voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només perquè en tinga coneixement la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació del personal treballador) hauran d'acordar que estan d'acord a iniciar-les.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada s'haja aconseguit l'acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària, a efectes informatius.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963 515 100, i adreça de correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 7. Absorció i compensació

Si, per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics, hi ha modificacions en les actuals condicions econòmiques, les millores introduïdes d'aquest conveni seran absorbides per les de la seua mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té estableties retribucions o condicions laborals que, així mateix, considerades globalment i en còmput anual, són superiors a les d'aquest conveni, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics arreplegats en aquest conveni patiran els increments econòmics que s'hi es pacten.

L'increment salarial pactat en aquest conveni no podrà ser absorbit per cap altre tipus de plus dels arreplegats en el conveni, que els treballadors perceben en concepte de quantitat, qualitat o lloc de treball.

Article 8. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, hauran d'adopar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors i treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjuí del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'establisca així en

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

El plazo para resolver será de un mes, desde que se formule la cuestión a la Comisión paritaria, mediante Acta motivada.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- I) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.^o-9^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este convenio, se respectarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

El incremento salarial pactado en el presente convenio, no podrá ser absorbido por ningún otro tipo de plus de los recogidos en el convenio, que los trabajadores vengan percibiendo en concepto de cantidad, calidad o puesto de trabajo.

Artículo 8. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca

el conveni col·lectiu que hi siga aplicable, en els termes que s'hi preveu.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, després de la negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixen en l'accord mencionat.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, després de la consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 9. Drets sindicals

Amb relació als drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i en particular, al que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Els comités d'empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent.

Les hores esmentades podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2015 són les que figuren en l'annex d'aquest conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran l'1 de gener l'1,25 %.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació d'aquest conveni en matèria de salari es liquidarà per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació d'aquest conveni o de les seues revisions salarials.

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que literalment diu: «2. La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en càlcul anual.»

La jornada anual quedara establetida en 1.784 hores.

En els supòsits de jornada continuada, s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en jornada continuada previst en aquest article es considerarà temps treballat efectiu quan, per un acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors, així estigui establert o s'establísca.

La jornada setmanal s'efectuarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres.

Les hores realitzades dins de la jornada nocturna tindran un recàrrec del 25 % sobre el preu de l'hora ordinària.

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22.00 hores i conclourà a les 06.00 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepa, distribució irregular de jornada o adequació del lloc de treball no s'entendran com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntariat i un valor del 75 % més que l'hora ordinària. La fórmula que s'aplica és: salari conveni anual x 75 % / hores anuals.

Aquest valor s'aplicarà a les empreses que tinguen un sistema de control d'accisos o un sistema de verificació d'aquests, que seran facilitats per les empreses.

Article 12. Antiguitat consolidada

El personal treballador que perceba quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salari, veurà incrementada anualment aquesta quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

El personal treballador de nova incorporació no tindrà dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni, per tant, acumularà triennis ni cap altra fórmula per aquest concepte.

Per al personal treballador del sector de xocolates i succedanis d'aquest, quant a l'antiguitat, s'aplicarà la que estava determinada en el seu antic conveni.

en el conveni colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,25 %.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75 % más que la hora ordinaria, aplicándose la fórmula (salario convenio anual x 75 % / horas anuales).

Dicho valor se aplicará a aquellas empresas que tengan un sistema de control de accesos o un sistema de verificación de los mismos, que serán facilitados por las empresas.

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

Els treballadors meritaran una paga denominada «paga extra d'estiu», que s'abonarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Paga extra de Nadal

Els treballadors meritaran, en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada «paga extra de Nadal», que serà abonada el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

Així mateix, i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran als seus treballadors i treballadores una gratificació equivalent a trenta dies del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga, i l'import de la qual s'abonarà la segona quinzena de març.

Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es disfrutarán en els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podrán disfrutar-se en dos períodes. Si no poden disfrutar-les en els mesos indicats, tindrán dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, sinó es disfruten durant els mesos indicats per petició del treballador o treballadora, no tindran dret a eixe increment.

S'abonaran d'acord amb el salari conveni que figura en l'annex més l'antiguitat consolidada que corresponga. El personal de nou ingress que encara no haja prestat un any de servei en l'empresa, disfrutará la part proporcional de vacances que li corresponga.

A fi que el personal de les empreses puga gaudir de les seues vacances d'estiu, la direcció i el comité o els delegats de personal estableiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri qui tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors de major antiguitat, per a triar els torns corresponents, de forma que aquests torns siguin de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de gaudir de les seues vacances en el període que trien.

El personal acollit a aquest conveni, en cas d'incapacitat temporal o d'accident de treball que derive en incapacitat temporal, abans del període vacacional que tinga assignat o coincidint amb aquest, tindrà dret a gaudir, fins i tot fora de l'any natural, dels dies que, per causa d'aquesta situació d'incapacitat temporal, haja deixat de gaudir.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador o treballadora que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o de malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100 % del salari conveni més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per aquest motiu de l'entitat gestora o de la mútua patronal de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Per a determinar el 100 % als efectes de la percepció salarial en cas d'incapacitat temporal es partirà de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa s'hi considerarà inclosa la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No obstant això, en el moment de la percepció de la gratificació extraordinària corresponent se'n deduiran les quantitats ja percebudes per aquest concepte.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat laboral transitòria derivada de malaltia comuna o accident no laboral, tindrà dret que l'empresa li complete, a partir del huité dia, el 100 % del salari conveni i l'antiguitat consolidada que corresponga, sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Les empreses tindran la facultat de comprovar la realitat de la incapacitat, i els membres del comité d'empresa o els delegats de personal hi col·laboraran per a evitar les percepcions indegudes d'aquests complements.

El personal malalt estarà obligat a comunicar-ho a l'empresa abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la jornada a què no puguen assistir, així com el motiu i les circumstàncies de la seua absència.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos períodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con el salario convenio que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al período vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se en tenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidamente de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o

cia; en cas contrari, perdran el dret al complement indicat en aquest article.

Article 17. Indemnització per cessament

A fi de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors i treballadores en les empreses, es pacta que els qui cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat mínima de vint anys, tindran dret a disfrutar de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacances.

Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacances.

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacances.

El gaudi d'aquestes vacances es farà efectiu amb la corresponent antelació respecte al cessament, i el treballador haurà de comunicar feblement a l'empresa la seua decisió.

Article 18. Roba de treball

Les empreses lliuraran a tot el personal que hi preste servei dos peces de roba adequades al lloc de treball a l'estiu i altres dos a l'hivern, i una vegada a l'any el calçat adequat.

Aquests equips seran els que l'empresa i el comitè o delegats de personal consideren més idonis en relació amb el treball que s'efectue; si no se subministren aquests equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 111,41 euros per aquest concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb allò que disposa l'article 6 de l'antiga ordenança laboral per a les indústries de l'alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa l'organització pràctica del treball, amb subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball que, d'acord amb els principis generalment admesos, puga adoptar l'empresa, ho seran després de la informació i el coneixement dels comités o delegats de personal, els quals podrán formular els suggeriments que estimen convenient amb vista a l'aplicació dels sistemes esmentats.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes les meritacions que ha de percebre el treballador, amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació de les despeses, perjuís o incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Comprén els conceptes que s'indiquen i es regiran per les normes següents:

Dietes

1. Si, per necessitat del servei, algun treballador o treballadora ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment tinga la seua destinació, l'empresa abonarà una dieta de 25,22 euros, amb justificació de la despesa, incloent-hi les despeses de representació, si el treballador dina i sopa fora del seu domicili; en el cas que només realitze fora del domicili el dinar, s'abonarà una mitja dieta de 15,14 euros, que no serà necessari justificar.

2. Quan algun treballador o treballadora efectue aquest desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torna a dormir al seu domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del seu viatge a les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen de la jornada normal de treball seran valorades com a hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits, tot això amb independència del règim de compensació o de les dietes que puguen correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan, per la distància o circumstància de desplaçament, no siga possible la tornada del treballador a pernoctar al seu domicili, caldrà ajustar-se a allò que s'ha convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Despeses de locomoció

S'hi poden donar tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a disposició del treballador o treballadora, i en aquest cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per aquest motiu.

2. Que el treballador o treballadora utilitze un vehicle propi, i en aquest cas percebrà, en concepte de locomoció, la quantitat de 0,20 euros per quilòmetre recorregut.

en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregará a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 111,41 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los comités o delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas.

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 25,22 €, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si el trabajador realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta de 15,14 €, que no será necesario justificar.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del Régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que el trabajador utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Les dietes i les mitges dietes, així com els gastos de locomoció, tindran els mateixos increments que es pacten en el conveni.

Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el comitè d'empresa o els delegats de personal, podrán substituir l'abonament als seus treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, i els satisfaran les despeses de manutenció i allotjament que els hagen ocasionat.

Article 21. Llicències

Els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni tindran dret a una llicència retribuïda en els supòsits següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Tres dies naturals en cas de defunció de cónyuge o fill, i cinc dies si es produeix fora de la província on treballa.
3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill, i cinc dies naturals si es produeix fora de la província on es treballa.
4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o de defunció del pare, mare o cònjuge, que s'ampliaran a cinc dies naturals si la circumstància es produeix fora de la província on es treballa.
5. Dos dies naturals en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins al segon grau; si necessita desplaçament, quatre dies.
6. El personal que justifique que es matricula en un centre d'ensenyament oficial, dispondrà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i avisant l'empresa d'aquesta circumstància amb l'antelació mínima d'un dia.
7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conducció i amb la justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la direcció de trànsit que corresponga.
8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.
9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i per un temps no superior a quatre hores, i el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb l'oportuna citació.

10. S'estableix una borsa de 10 hores anuals per treballador a fi que puga acompañar els fills menors, de fins a 12 anys, a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins segon grau de consanguinitat i primer grau d'affinitat. L'assistència a consultes mèdiques haurà de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà d'un justificant d'assistència expedid per facultatiu de la Seguretat Social que haja atés el pacient. La borsa d'hores no serà en cap cas acumulable, d'un any a un altre, per la qual cosa s'haurà de consumir-se dins de l'any natural, si és necessari.

Igualment, totes les llicències previstes en aquest article podran ser ampliades amb la sol·licitud prèvia del treballador o treballadora i per compte d'aquest o aquesta, si això ho aprova l'empresa.

Si alguna de les llicències ha de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, a sol·licitud del personal afectat, es donarà pel temps indispensable per a poder assistir-hi, i es considerarà aquest temps de permís no retribuït, que podrà ser recuperat després d'un pacte entre les parts. No obstant això, en aquests casos es gaudirà d'un dia més de permís retribuït només en cas de malaltia greu o defunció.

El personal que acredite estar inscrit en els registres legalment establerts a aquest efecte com a parelles de fet, tindrà dret als permisos previstos en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors i els establerts en el conveni, si bé, per a disfrutar del permís de 15 dies naturals previstos per a cas de matrimoni, haurà d'haver transcorregut almenys un any des del gaudi d'un permís anterior.

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte a aquest conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les oportunes instruccions i les facilitats necessàries per a obtindre'l, i això segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

A requeriment dels treballadors i treballadores afiliats a les centrals o als sindicats que exercisquen la representació a què es refereix aquest apartat, les empreses descomptaran de la seua nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

Las dietas y medias dietas así como los gastos de locomoción sufrirán los mismos incrementos que se pacten en convenio.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.
3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.
4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.
5. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado. Si necesita desplazamiento será de cuatro días.
6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.
7. El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.
8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

10. Se establece una bolsa de 10 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, de hasta 12 años, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días naturales previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000, de 11 de febrero.

Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El treballador o treballadora interessat en la realització d'aquesta operació remetrà a la direcció de l'empresa, amb claredat, l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertany, així com el número de compte corrent o de llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions esmentades, excepte indicació en contra, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa lliurà una còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi ha.

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjuí de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen aquest conveni, bé mitjançant FEDACOVA, bé individualment, s'obligen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en els supòsits de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivats d'accident laboral, i les quanties dels quals que ha de percebre el treballador o treballadora, o els seus hereus, serà de 12.000 euros en els casos de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb allò que s'ha estipulat en el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen aquest conveni i contracten la pòlissa de forma individual, presentar-ne una còpia a la seu de FEDACOVA, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i comunicar aquesta informació a la Comissió Paritaria.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en aquest article se'n responsabilitzarán individualment.

Article 25. Calendari laboral

Anualment, les empreses elaboraran, el primer mes de l'any, el calendari laboral, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors i treballadores, als que se'n lliurà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i se'n exposarà en un lloc visible de cada centre de treball un exemplar.

Als centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la Comissió Paritaria del conveni perquè el vise.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu és el següent:

1. 1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritaria d'aquest conveni l'obertura del procediment en el moment d'iniciar el període de consultes, i remetre la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre adreçada al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar claramente les noves condicions de treball i la duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'aquest conveni col·lectiu.

2. 2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar-los per als treballadors i treballadores afectats, sempre amb la motivació última del manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

S'entindrà que concorren causes econòmiques quan es desprengua dels resultats de l'empresa una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existeï�性 de perdudes actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o de vendes. En tot cas, s'entindrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre anterior.

3. 3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així s'acorde, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. Si no hi ha representació legal dels treballadors i treballadores, aquests podran optar per atribuir la representació, a la seua elecció, a una comissió integrada per personal treballador de l'empresa triada per aquest o a una comissió de components designats,

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detacciones salvo indicación en contrario, durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

En los centros en que no exista representación sindical, el calendario se presentara a la comisión paritaria del convenio para su visado.

Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre anterior.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir la representación, a su elección, a una comisión integrada por trabajadores de la empresa elegida por estos o a una comisión de componentes designados, según

segons la seu representativitat, pels sindicats del sector a què pertanya l'empresa que estiguin legitimats per a formar part de la comissió negociadora. Aquesta comissió serà, com a mínim, de tres membres. L'empresari podrà atribuir la seu representació a FEDACOVA, organització empresarial que firma aquest conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que calga aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió Paritària, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, la Comissió decidirà sotmetre el cas a l'arbitratge o a mecanismes arreplegats en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es podrà sotmetre la discrepancia al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors; per tant, mantindran el sigil professional respecte de tot això.

Article 27. Principis d'ordenació

1. Aquestes normes de règim disciplinari perseguen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i treballadores i empresaris.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest capítol.

3. Tota falta cometida pels treballadors o treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, siga quin siga la seu qualificació, requerirà la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o treballadora.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors i treballadores, si n'hi ha.

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'exida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La tarda de comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat un risc a la integritat de les persones o de les coses, i en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic, quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual siga responsable, i que es deterioren lleument per aquest motiu.

2. Es consideraran faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'exida del treball fins en tres ocasions en un mes per un temps total de fins a quaranta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpeciment en l'ús de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social, o l'omissió maliciosa o el falsejament d'aquestes.

d) La simulació de malaltia o d'accident, sense perjuici d'allò que s'ha previngut en el paràgraf e) de l'apartat següent.

su representatividad, por los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se podrá someter la discrepancia al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello el sigilo profesional.

Artículo 27. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantació d'un altre treballador alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudis greus a l'empresa; que causen avaries a les instal·lacions, a les maquinàries i, en general, als béns de l'empresa, o que comporten risc d'accident per a les persones, i en aquest cas seran considerades faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o les anomalietats observats en els útils, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això s'haja derivat un perjudici greu a l'empresa.

h) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'útils, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per al qual no estiga autoritzat, o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjudici per a l'empresa.

j) L'embriaguesa en el treball, sempre que no siga habitual.

k) La falta de neteja i d'hygiene personal, quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja mediat l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es deriveva perjudici greu per a les persones o les coses.

Il) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revisten gravetat pronunciada.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d) i e) d'aquest article.

ñ) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa i sempre que hi haja mediat sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos, o en vint durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o en cinc d'alters en un període d'un mes.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o d'accident, o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca un greu perjudici per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, sempre que afecte negativament el rendiment en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.f), l) i m) d'aquest article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels qui tenen funcions de comandament.

l) L'assetjament sexual.

ll) La reiterada falta d'utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltas greus; es considera així la situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador o treballadora ha sigut sancionat dos o més vegades per faltas greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivaren perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez en el trabajo, siempre que no sea habitual.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Il) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que afecte negativamente al rendimiento en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente Artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Article 29. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltas enumerades en l'article anterior són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a un centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades, puguen fer-se constar en els expedients personals, quedaran cancel·lades al complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació per circumstàncies de la producció arreplegat en l'article 15, apartat b, de l'Estatut dels Treballadors, de manera que es podran realitzar contractacions en un període de 12 mesos dins de 18 mesos. El còmput dels 18 mesos començarà a comptar-se en la data de la primera contractació.

A la finalització d'aquests contractes, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

Article 31. Lactància

Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-la al principi o al final de la jornada; la duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Amb l'accord previ entre empresa i personal, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-la en jornades completes, 15 dies laborables, sempre que el permís comence a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat.

Aquest permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

Article 32. Violència de gènere

El personal que justifique davant de l'empresa, per mitjà de l'existeència d'una resolució judicial, ser víctima de violència de gènere, tindrà dret, a fi de fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de l'horari, i a l'ampliació i flexibilitat d'altres formes d'ordenació del temps.

El personal víctima de violència de gènere declarada en sentència judicial, i que per aquest motiu es veja obligat a abandonar el lloc de treball a la seua localitat, on prestava serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents.

Article 33. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Artículo 29. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, trasladado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b del ET, de forma que se podrán realizar contrataciones en un período de 12 meses dentro de 18 meses. El cómputo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los períodos inferiores.

Artículo 31. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla al principio o al final de la jornada, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Previo acuerdo entre empresa y personal, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, 15 días laborables, siempre que dicho permiso, comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el período de descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. Violencia de género

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.

Artículo 33. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que se n'establísca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors i treballadores per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix, i no exercisa cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si és el cas, s'estiga gaudint.

El període en què el treballador o treballadora romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article, serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seu reincorporació.

Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut aquest termini, la reserva quedrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors i treballadores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o de semblant categoria a la seua que hi haja o que es produïsquen en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual.

1. S'entén per assetjament moral, tota conducta, pràctica o comportament realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament menyscament o atemptat contra la dignitat del treballador o treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seu capacitat promocional o professional o la seu permanència en el lloc, i afecta negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigació psicològica extrema de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetlarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan en tinga coneixement, incloent-hi les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o dignitat personal de cap treballador o treballadora.

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap treballador o treballadora, ja siga encomanant un treball excessiu, injustificadament escàs, innecessari, etc., per al qual no estiga qualificat.

– No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol treballador o treballadora per a la realització del seu treball; no serà mantingut en situació d'ambigüïtat de rol; no deixarà de ser informat sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats o mètodes de treball, ni es farà un ús hostil pel que fa a la comunicació, tant explícitament (amb amenaces o crítiques sobre temes tant laborals com de la seu vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seu presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o de la distribució no equitativa del treball.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.)

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment seran perseguides i sancionades en funció de la seu gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui es considere afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors treballadores, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caràcter haurà de ser comunicada immediatament al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció, sempre que així ho sol·liciten la persona afectada o els representants legals dels treballadors i treballadores. En els esbrinaments que calga efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents per tal d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substancialment en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

5. Qui haja formulat la denúncia tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors i treballadores, de forma paritària, i es determinarà en el si del centre de treball la quantitat de persones que la formaran. A la comissió s'hi afegirà la persona que la persona afectada haja triat per a representar-la, qui actuarà com a mer representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, de forma cautelar aïllarà i protegirà la persona denunciant de la persona o persones denunciades.

8. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores, la persona denunciant podrà informar la Comissió Paritària del conveni dels fets. La Comissió Paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Una vegada finalitzada la investigació, la Comissió, en cada un dels casos, emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciant i a la denunciada, perquè, si així ho creuen convenient, puguen fer seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en aquelles empreses en què hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, hi valdrà, en primer lloc, allò que s'ha disposat en el protocol esmentat, si es va acordar amb la representació social dels treballadors i treballadores, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'estableix així.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants, segons el que disposa l'article 85.3.c de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny estableixen com a procediment per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu, la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en el cas que no s'arribi a un acord, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts firmants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, per a la qual cosa es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2016. La comissió tècnica està composta per dos membres de cada organització sindical i per dos membres de FEDACOVA.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este carácter se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio los hechos. La Comisión Paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la Ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

Segunda

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2016. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ d'1 de juny de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València (codi: 80100035012012). [2016/5789]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 de juny de 2016.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS PER A LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

ÍNDEX:

- Capítol I
 - Article 1. Àmbit d'aplicació
 - Article 2. Àmbit territorial
 - Article 3. Àmbit personal
 - Article 4. Vigència
 - Article 5. Compensació i absorció
- Capítol II
 - Article 6. Plus d'assistència
 - Article 7. Salari base
 - Article 8. Pagues extraordinàries
 - Article 9. Participació en beneficis
 - Article 10. Proporcionalitat pagues extres
 - Article 11. Taula salarial
- Capítol III
 - Article 12. Jornada laboral
 - Article 13. Vacances
 - Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens
 - Article 15. Excedències
 - Article 16. Roba de treball
 - Article 17. Defunció
 - Article 18. Revisió mèdica
 - Article 19. Malalties i accidents
 - Article 20. Igualtat
 - Article 21. Garanties d'ocupació

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia (cód.: 80100035012012). [2016/5789]

Visto el texto del convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de junio de 2016.— El subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

ÍNDICE:

- Capítulo I
 - Artículo 1. Ámbito de aplicación
 - Artículo 2. Ámbito territorial
 - Artículo 3. Ámbito personal
 - Artículo 4. Vigencia
 - Artículo 5. Compensación y absorción
- Capítulo II
 - Artículo 6. Plus de asistencia
 - Artículo 7. Salario base
 - Artículo 8. Pagas extraordinarias
 - Artículo 9. Participación en beneficios
 - Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras
 - Artículo 11. Tabla salarial
- Capítulo III
 - Artículo 12. Jornada laboral
 - Artículo 13. Vacaciones
 - Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes
 - Artículo 15. Excedencias
 - Artículo 16. Ropa de trabajo
 - Artículo 17. Fallecimiento
 - Artículo 18. Revisión médica
 - Artículo 19. Enfermedades y accidentes
 - Artículo 20. Igualdad
 - Artículo 21. Garantías de empleo

Article 22. Actuació i garanties sindicals	Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
Article 23. Informació a la persona treballadora	Artículo 23. Información al trabajador
Article 24. Seguretat i higiene	Artículo 24. Seguridad e higiene
Article 25. Quota sindical	Artículo 25. Cuota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents	Artículo 26. Seguro de accidentes
Article 27. Inaplicació salarial	Artículo 27. Inaplicación salarial
Article 28. Antiguitat	Artículo 28. Antigüedad
Article 29. Ajuda familiar	Artículo 29. Ayuda familiar
Article 30. Contractació	Artículo 30. Contratación
Article 31. Contracte de formació	Artículo 31. Contrato de formación
Article 33. Classificació professional	Artículo 33. Clasificación profesional
Article 34. Règim disciplinari	Artículo 34. Régimen disciplinario
Article 35. Salari mínim de conveni	Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Article 36. Premi de fidelitat	Artículo 36. Premio de fidelidad
Article 37. Comissió Paritaria	Artículo 37. Comisión Paritaria
Article 38. Assetjament laboral, moral o sexual	Artículo 38. Acoso laboral, moral o sexual
Disposicions addicionals	Disposiciones adicionales
Disposició addicional primera. Omissió grups professionals	Disposición adicional primera. Omisión grupos profesionales.
Disposicions finals	Disposiciones finales
Disposició final primera. Tramesa a fonts legals	Disposición final primera. Remisión a fuentes legales
Disposició final segona	Disposición final segunda

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà aplicable i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació se citen: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, màquines de mòlta, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni serà de compliment obligatori per a les referides empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Aquestes normes seran aplicables a tot el personal treballador que preste els seus serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats reseñadas en l'article 1r, tant fixos com eventuals, així com els que d'ara en avan hi ingressen, sense més excepció d'allò que determina l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

Article 4. Vigència

Aquest conveni tindrà una vigència de dos anys, des del primer de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2016, prorrogable per tàcita reconducció, excepte denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en aquest conveni són compensables en la seua totalitat amb aquelles que anteriorment regisquen per qualsevol causa, i formen un tot orgànic i individual, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si, considerades globalment i en còmput anual, superen el nivell d'aquest.

Garantia ad personam: no obstant el dispusat anteriorment si alguna empresa o treballador/a determinat té establides condicions que en el seu conjunt superen les d'aquest conveni, aquestes seran respectades en la quantia que sobrepassen l'esmentat conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Aquest plus s'abonarà per cada un dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales	Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
Artículo 23. Información al trabajador	Artículo 23. Información al trabajador
Artículo 24. Seguridad e higiene	Artículo 24. Seguridad e higiene
Artículo 25. Cuota sindical	Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Seguro de accidentes	Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Inaplicación salarial	Artículo 27. Inaplicación salarial
Artículo 28. Antigüedad	Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda familiar	Artículo 29. Ayuda familiar
Artículo 30. Contratación	Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación	Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 33. Clasificación profesional	Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario	Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario mínimo de convenio	Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Artículo 36. Premio de fidelidad	Artículo 36. Premio de fidelidad
Artículo 37. Comisión Paritaria	Artículo 37. Comisión Paritaria
Artículo 38. Acoso laboral, moral o sexual	Artículo 38. Acoso laboral, moral o sexual
Disposiciones adicionales	Disposiciones adicionales
Disposición adicional primera. Omisión grupos profesionales.	Disposición adicional primera. Omisión grupos profesionales.
Disposiciones finales	Disposiciones finales
Disposición final primera. Remisión a fuentes legales	Disposición final primera. Remisión a fuentes legales
Disposición final segunda	Disposición final segunda

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineries de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que presenten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1.º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de este.

Garantía ad personam: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla

per als treballadors o treballadores amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular sobre aquest els distints complementos salariais en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. L'esmentat salari base és determinat en la taula salarial en dos accepcions: mensual i diària.

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com administratiu, subaltern i obrers, tindran dret a percebre dos pagues extraordinàries de trenta dies cada una d'aquestes, el quinze de juliol, que es denomina paga d'estiu, i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març. L'import de les esmentades pagues es calcularà sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

Els períodes de meritació seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de meritació anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per aquest conveni percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10 per cent dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indicarà en aquest mateix article. Aquest complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula aclaridora: salari base dies percebuts, més salari base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre i sobre el total percebut obtindre el deu per cent.

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de realitzar el dit abonament i tindran com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació del dit dret.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingressa o cesse l'any natural se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, perquè els dies esmentats en les pagues indicades en el present capítol ho són per al personal que treballa durant dotze mesos.

Article 11. Taula salarial

Serà per a la vigència durant 2015 la que figura en l'annex I d'aquest conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que han sigut descrits en els distints articles d'aquest conveni, seran incrementats en el 0,90 %.

Per al segon any de vigència, les taules salariales s'incrementaran el primer de gener l'1,25 %.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni, en matèria de salaris, serà liquitat per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salariales.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'estableix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització del dit horari serà, segons les empreses amb audiència de les persones afectades i en presència del Comité d'Empresa o delegats de personal.

Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100 % sobre el preu hora ordinària.

salarial para los trabajadores con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 9. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2015 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,90 %.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,25 %.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100 % sobre el precio hora ordinaria.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electromecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'aquest règim i per aquest mateix concepte, l'import brut mensual de 167,35 euros.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de realitzar desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'ells l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de despeses de desplaçament.

En tot cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit a les persones treballadores afectades.

La condició pactada és absorbible en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per a aquest o altres conceptes anàlegs, i formarà un tot orgànic i individual, i seran considerades en còmput anual, als efectes de la seua aplicació pràctica.

Article 13. Vacances

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals. Les vacances es realitzaran entre l'un de juny i el trenta de setembre, i es pagarà al salari base la part proporcional del plus d'assistència, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan les necessitats del servei i a instància de les empreses hagueren de realitzar-se vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, la persona treballadora percebrà una compensació d'un 20 per cent del salari base en els dies que queden fora del període ressenyat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i la persona treballadora respecte a la data de gaudi de les vacances. Tot això és aplicable a aquell personal treballador que acredite un període superior a un any de servei en l'empresa, i el que no porte un any, la part proporcional que li corresponga en raó del temps treballat.

El personal que treballe a torns percebrà en concepte de torn la quantitat de 30,46 euros en el moment d'eixir de vacances.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Les persones treballadores que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i el Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, d'acord amb la Llei General d'Educació tindran dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i la resta de proves d'aptitud, sense cap alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas, per a l'exercici d'aquest dret, la persona treballadora haurà de justificar feientment, per mitjà de certificat acadèmic adequat, amb antelació mínima de 48 hores i després de les dites proves, la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment, la persona treballadora disposarà de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció de l'examen de conduir, i haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització de les esmentades proves.

Article 15. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 167,35 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,46 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, les persones treballadores per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o l'empresària podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi al que, si és el cas, es gaudísca.

El període en què la persona treballadora romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, serà computable als efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocada per l'empresari o l'empresària, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa les persones treballadores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que haguera o es produïren en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaran anualment al seu personal, que d'acord amb la seua condició professional realitzen faenes que n'exigisquen la utilització, les peces de treball següents:

- a) Dos bates i dos còfies, o si és el cas,
- b) Dos camises, dos pantalons i una torera.

Així mateix, es facilitaran les peces, botes i els elements necessaris d'acord amb la normativa vigent en la matèria.

En tots els casos, el personal a qui s'assigne la indicada roba de treball està obligat a la seu atenció, conservació i devolució si causa baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servei la no-utilització o ús inadequat de les peces que d'acord amb aquest article li siguin entregades, així com de qualsevol altres, que d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i les normes concordants li puguen ser proporcionades.

Article 17. Defunció

A la defunció, qualsevol que siga la seua causa, d'alguna persona treballadora, l'empresa abonarà als seus hereus o hereues la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució de la persona difunta, compresos els complementos personals.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del present conveni efectuaran als seus treballadors o treballadores en plantilla una revisió mèdica anual que haurà d'anar acompañada de l'informe corresponent de la persona interessada. Quan tinguen establít un servei mèdic d'empresa propi o mancomunat es serà realitzada la revisió per aquest.

La dita revisió es realitzarà en horari laboral o a compte d'aquest.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran a les persones treballadores en situació de baixa per IT fins al 90 per cent de les prestacions percebudes per les persones treballadors per part de la Seguretat Social a partir del vint-i-un dia, tenint en compte que el total d'allò que s'ha percebut no podrà superar el salari real percebut per la persona treballadora. Així mateix, les dites empreses es reservaran durant tot el període de baixa per les assenyalades causes el dret a establir diagnòstic a encàrrec del personal

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

- a) Dos batas y dos cofias, o en su caso,
- b) Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus herederos la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio efectuarán a sus trabajadores/as en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado. Cuando tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado se realizará la revisión por este.

Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos

facultatiu que designe, i seran pel seu compte i càrec les despeses que la dita revisió mèdica ocasiona. En el cas que aquest segon diagnòstic siga contrari, la persona treballadora perderà automàticament el dret a la percepció de l'esmentat plus.

Quan la falta d'assistència ocórrega per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a hospitalització, les empreses podran enviar a les persones accidentades o malaltes que siguin reconegudes pel metge o la metge designat per aquestes, que certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia la persona treballadora necessite l'assistència a consulta mèdica, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps necessari per a aquest efecte, i la persona treballadora haurà de justificar aquest amb el volant visat corresponent pel facultatiu o la facultativa.

Quan la situació d'IT es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes per la persona treballadora a fi que aquesta perceba el 100 % del salari real.

Article 20. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adopar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-centes cinquanta persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes que aquest preveu.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del dit pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

5. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció de la persona treballadora, i fins que no recaiga sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant el dit període, i durant aquest no hi ha obligació de prestar treball, sense dret a cap retribució ni cotització, tot això per estar en suspensió el contracte de treball. Perquè dit dret puga ser invocat per la persona treballadora és condició indispensable que ho comunique de forma eficaç a l'empresari o l'empresària, i haurà d'efectuar la dita comunicació en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de realitzar-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció, i es requerirà un preavís a l'empresari o l'empresària, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els esmentats quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entindrà que la persona treballadora dóna per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador o treballadora per a substituir la persona detinguda.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit per les persones representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i es podran acumular les hores que li corresponen a una persona delegada a favor d'una altra, sempre que la que ho haja de

que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasiona. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mencionado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100 % del salario real.

Artículo 20. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comunique de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comu-

cedir comunique fefaentment a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui aquestes han d'acumular-se.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè la persona treballadora que pertanyia a una central sindical, i estiga autoritzada per aquesta, puga gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors i treballadores afiliats a l'esmentada central sindical.

Article 23. Informació a la persona treballadora

L'empresa facilitarà a títol individual, a tota la persona treballadora que ho sol·licite, un certificat acreditatiu de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats i les delegades de personal i comité d'empresa entenran en tot el que es refereix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball, i amb aquesta finalitat aportaran, de comú acord amb les empreses, l'estructura més adequada a la importància i característica del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i podran demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

En matèria de considerar els plusos de toxicitat corresponents, perillositat i penositat, les empreses posaran els mitjans suficients que per a cada necessitat calga, en relació amb el seu càlcul o mesurament dels ja esmentats supòsits, que disposen en la seua organització o que els siguin requerits en virtut de la normativa legal existent.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors o treballadores que així ho indiquen de forma personal.

La dita deducció s'efectuarà en les empreses, sempre que hi haja sol·licitud del sindicat corresponent prèvia conformitat del treballador o de la treballadora afectat.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades pel present conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6010,12 euros, en cas de defunció.
- 6010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Entenent-se ambdós contingències com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Inaplicació del Conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària del present conveni l'obertura del procediment, a l'hora d'iniciar el període de consultes, i es remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar claramente les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, i s'haurà de tindre sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa d'aquesta i relacionar les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

S'entindrà que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existeï�性 de perdures actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entindrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre anterior.

nique fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenezca a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

La empresa facilitará a título individual, a todo el trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene

Los delegados de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, siempre que exista solicitud del sindicato correspondiente y que exista previa conformidad del trabajador afectado.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre anterior.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no haver cap representació legal dels treballadors i de les treballadores, aquests podran optar per atribuir la representació, a la seu elecció, a una comissió integrada per treballadors o les treballadores de l'empresa elegida per aquests o aquestes o a una comissió de components designats, segons la seu representativitat, pels sindicats del sector a què pertanga l'empresa, que estiguin legitimats per a formar part de la comissió negociadora. Aquesta comissió serà com a mínim de tres membres.

L'empresari o l'empresària podrà atribuir la seu representació a FEDACOVA, organització empresarial firmant del present conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes l'accord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió Paritària totes les parts negociadores estarán sotmeses a aquest.

En cas de discrepancia, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o mecanismes arreplegats en el V Acord de Soluciò Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es podrà sotmetre la discrepancia al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i s'observarà, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/2000, la desaparició del concepte d'antiguitat, no obstant això, a fi de respectar els drets adquirits es va acordar crear en els fulls de salari un nou concepte denominat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'estableix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 241,74 euros per any per a aquells treballadors i treballadores que tinguieren fills o filles discapacitats.

Article 30. Contractació

S'amplia el termini de duració per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15, apartat b, de l'Estatut dels Treballadors, a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. A la finalització dels dits contractes, la persona treballadora tindrà dret a la indemnització legalment estableida.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podrán realizar aquest tipus de contratos con el objeto de proporcionar a la persona trabajadora la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Aquest contracte només podrà subscriure's amb treballadors i treballadoras entre 16 i 25 anys d'edat que no tinguén titulació suficient per a realitzar un altre tipus de contractes formatius.

La duració del contracte serà com a mínim de sis mesos, i com a màxim de dos anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es realitzen fins a esgotar el període màxim podrán ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 25 % el 1r any i del 15 per cent el 2n any, de la jornada màxima prevista en el present conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Per tal de fer efectiva la formació del treballador i la treballadora, l'empresa assignarà un tutor o tutora amb la suficiente experiència i qualificació per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor o tutora puga tindre sota la seua tutela més de tres aprenents.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir la representación, a su elección, a una comisión integrada por trabajadores de la empresa elegida por estos o a una comisión de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se podrá someter la discrepancia al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/2000, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 241,74 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15. apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 31. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato solo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 25 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 25 % el 1.º año y del 15 por ciento el 2.º año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El 1r i 2n any s'aplicaria el 80 per cent d'aquestes quantitats.
No hi haurà distinció entre els de 16 anys i els majors de la dita edat.

Article 32. Permisos

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Setze dies per matrimoni.

b) Tres dies en els casos de naixement de fills o filles, malaltia greua intervenció quirúrgica, o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aqueix motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada.

La duració d'aquesta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exercisca el dret, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular aquesta hora de lactància, amb l'accord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que el dit permís comence a gaudir-se, immediatament, després de finalitzat el període de descans per maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

f) S'estableix una borsa de 10 hores anuals per persona treballadora a fi que puga acompañar els fills o les filles menors, de fins a 12 anys, a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins segon grau de consanguinitat i primer grau d'afininitat. La dita assistència a consultes mèdiques, haurà de ser acreditada documentalment a les empreses, per mitjà de justificant d'assistència expedit pel facultatiu de la Seguretat Social que haja atés el pacient. L'esmentada borsa d'hores en cap cas serà acumulable, d'un any a un altre, i s'haurà, si és el cas, de consumir dins de l'any natural, si fóra necessari.

Article 33. Classificació professional

Grups professionals. Queden establits els grups professionals en funció de les aptituds, les titulacions i el contingut general de les prestacions. Les distintes categories professionals quedarán incloses en cada un d'aquests segons la titulació i les funcions.

La retribució serà la fixada en la seua categoria. La categoria estarà determinada per la prevalença en la funció.

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en aquest grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics i tècniques:

1. Tècnics i tècniques amb títol universitari superior. Queden incloses dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

Director tècnic o directora: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics i tècniques: són les persones que, posseint un títol superior professional, realitzen en l'empresa funcions pròpies d'aquest.

2. Tècnics i tècniques amb títol universitari de grau mitjà. Queden incloses dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

– Enginyers i enginyeres i pèrits: s'inclouen en aquesta categoria les persones que amb tal títol exerceixen en les empreses les funcions pròpies d'aquest.

– Mestres industrials: són aquells o aquelles que, havent realitzat els estudis necessaris, exerceixen funcions tècniques de qualsevol ordre.

– Ajudants tècnics sanitaris o ajudants tècniques sanitàries: són aquells o aquelles, que en possessió del títol corresponent, exerceixen la seua professió en les empreses del sector, i tenen com a missió específica, derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats o graduades socials: són les persones que, en possessió del corresponent títol, assessoren l'empresa i el seu personal en matèria laboral, de seguretat social i la resta de connexes.

El 1.º y 2.º año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.
Sin distinguir entre los de 16 y los mayores de dicha edad

Artículo 32. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisésis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o intervención quirúrgica, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza el derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Se establece una bolsa de 10 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, de hasta 12 años, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Artículo 33. Clasificación profesional

Grupos profesionales. Quedan establecidos los grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

1. Técnicos con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

Director técnico: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

– Maestros industriales: son aquellos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

– Ayudantes técnicos sanitarios: son aquellos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

– Graduados sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

– Treballadors/ores socials: són les persones que, posseint el corresponent títol expediat pel ministeri, exerceixen en les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills o filles de treballadors i treballadores, centres d'ajuda a la promoció del treballador o de la treballadora, i estudi del medi en què conviu, i aconsellen la forma en què pot millorar-se, tractant d'adaptar la persona treballadora en el medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, i ajudar-la a resoldre problemes i donar-li orientació i assessorament en els aspectes més diversos, siguin de tipus laboral o familiar.

3. Tècnics o tècniques no titulats o amb títol no universitari. Queden incloses dins d'aquest subgrup professional, les categories següents:

– Contramesters o caps de taller: són les persones que tenint coneixements de cultura general i capacitat suficient, a les ordres immediates d'un tècnic o una tècnica de categoria superior, tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica, i la seua missió és la de vigilància i inspecció de les distintes fases de fabricació, observar i cuidar el funcionament dels distints òrgans que comprén aquesta i respondre de la disciplina del personal, la distribució del treball, de la seua bona execució, reposició de peces i conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'aquesta categoria els mestres i les mestres refinadors d'oli.

Delineants projectistes: són les persones empleades tècnics/iques que dins de l'especialitat a què es dedique la secció en què presten els seus serveis projecten o detallen el que els indica l'enginyer/a o el tècnic/a sota les ordres dels quals estan, o el/la que, sense tindre superior immediat, realitzar el que personalment conceiba segons les dades i condicions tècniques exigides per la clientela, les empreses o la naturalesa de les obres, han d'estar capacitades per a dirigir muntatges, alçar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres a estudiar o muntar i replantejar-les. Dins de totes aquestes funcions les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenvolupar l'obra que haja de construir-se i preparar les dades necessàries que puguen servir de base a les ofertes que es facen. Aquesta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és l'ocupació tècnica capaç de desenvolupar projectes senzills, alçaments de plànols de conjunt i detall, siguen del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; croquització de maquinària en conjunt, especejament de plànols, comandes de materials per a consultes i obres que hagen d'executar-se, interpretació de plànols, cubicacions i transportació de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, previ coneixement de les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Aquesta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial/a de segona administratiu/IVA.

– Analistes: són aquells o aquelles que realitzen en els laboratoris les analisis diàries necessàries en la indústria, i han de respondre davant dels seus o les seues caps de treball efectuat.

– Auxiliars de laboratori: són els o les que realitzen funcions senzilles, com ara manipulat de mostres, etcétera, i ajuden els seus i les seues caps en treballs elementals que poden tindre una ràpida comprovació i sempre sota la seua vigilància.

B) Administratius i administratives

Tenen tal caràcter les persones que exerceixen en les empreses funcions administratives o d'oficina, i es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són les persones empleades proveïdes o no de poder, que assumeixen l'orientació i la responsabilitat dins de l'empresa de diverses seccions o negocis.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors o les inspectores de sucursals i els o les caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són les persones que tenen a càrrec seu, proveïdes o no de poder, l'organització, la distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat determinat.

– Oficials o oficiales de primera: són les persones que a les immediates ordens dels o de les caps de primera o segona, si n'hi ha, executen els treballs de màxima responsabilitat relacionats amb el servei que exerceixen, així com quants altres requerisquen, per a la seua total i perfecta execució, i tenen la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en l'exercici de la seua comesa.

S'inclouen en aquesta categoria a títol enunciatiu, els o les corresponents no subjectes a minutes dictades pels seus o les seues superiors;

– Trabajadores sociales: son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

– Contramaestres o jefes de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que prestan sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replanteárlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

– Delineante: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de segunda administrativo.

– Analistas: son aquellos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

– Jefes de primera: son los empleados provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes de primera los inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.

– Jefes de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

– Oficiales de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabi-

empleats o empleades de comptabilitat que tinguen a càrrec seu els llibres superiors d'aquesta, balanços, etc., caixers o caixeres de cobraments i pagaments sense firma ni fiança; encarregats/ades d'estudiar costos de producció i venda i encarregats/ades de seccions de transport de mercaderies.

– Oficials o oficiales de segona: són les persones empleadas que a les ordres dels seus o les seues superiors desenvolupen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que se'ls encomanen corresponents a la secció o negociat a què pertanguen.

S'inclouen en aquesta categoria, a part del que els corresponga per aplicació del que disposa el paràgraf anterior, els o les corresponsals subjectes a minutes dictades pels seus o les seues superiors; taquimecanògrafs o taquimecanògrafes en idioma nacional.

– Auxiliars: són les persones empleades majors de 18 anys, que amb la capacitat necessària, col·laboren amb els oficials o les oficiales en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és la persona empleada que al servei d'una sola empresa realitza habitualment el seu treball fora de la província, sense perjuí que circumstancialment ho realitze dins d'aquesta, segons la ruta prèviament assenyalada, en oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i cuidar del seu compliment fora del temps dedicat als viatges sense detriment de la seua dignitat professional.

– Corredor de plaça: és la persona empleada d'una sola empresa que d'una manera habitual realitza les mateixes funcions atribuïdes al/a la viatjant en establiments o cases particulars de la província en què radica l'establiment al servei dels quals està.

– Dependent/a: és la persona empleada major de 18 anys, encarregada de realitzar les vendes amb coneixements pràctics dels articles el despàtix de què li està confiat; haurà de cuidar el recompte de les mercaderies per a sol·licitar la seua reposició en temps oportú i de la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat

Queden incloses dins d'aquest grup professional les categories següents:

– Mestres: són les persones treballadores que tenen sota la seua responsabilitat, d'una manera permanent, la direcció de les operacions pròpies de la indústria, i són els/les caps de personal obrer. En les indústries de poca importància la seua tasca no es limitarà a la sola labor de direcció, sinó que prendrà part activa en les funcions manuals de la indústria.

En aquest grup estaran inclosos, entre altres, les persones denominades mestres d'almàssera, de margarines i greixos comestibles, de màquines de moltí, d'extractores, de desdobladores, de destil·leries de glicerina, de hidrogenadores, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, hibernadores, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estaran obligades a classificar com a mestres les persones encarregades de les diferents activitats, si bé podran ser exercits aquests llocs per oficial de primera com a auxiliar del mestre.

– Oficial/a de primera: és la persona treballadora que, dominant un dels oficis propis de les indústries d'oli, de les olives o els seus auxiliars, el practica i aplica amb tal grau de perfecció que no sols li permet dur a terme treballs generals d'aquest, sinó aquells altres que suposen especial exercici i delicadesa.

Es consideraran compresos en aquest grup els següents:

Les persones ajudants de tots/totes els/les mestres que se citen en el paràgraf segon de l'apartat *a*, i també dels/de les mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestre/a, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitades per a auxiliar i substituir els esmentats/ades mestres en les seues comeses durant absències o relleus, també gaudiran de la condició de classificació d'oficials i oficiales de primera el xófer o la xófer de camió amb carnet de primera; la persona encarregada de caldera o generador de vapor, l'extractorista de pinyolada; el/la desodoritzador/a en la refineria; les personnes manipuladores dels hidrogenadores; els/les maquinistes d'eixugadors de pinyolada i manipulador/a d'autoclau i de llavadors d'estearines i els desmargarinitzadors.

– Oficial/a de segona: és la persona treballadora que sense arribar a l'especialització exigida per al treball perfecte, executa els correspo-

lidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

– Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los correspondientes sujetos a minutos dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

– Auxiliares: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

C) Personal mercantil

Queden incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viajante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circunstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor de plaza: es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Dependiente: es el empleado mayor de 18 años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Queden incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

– Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

– Oficial de primera: es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado *a*, y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclave y de lavaderos de estearinas y los desmargarinizadores.

– Oficial de segunda: es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un

nents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i es troba en condicions de capacitació per a substituir l'oficial/a 1r. S'inclouen en aquest grup, entre altres, la persona conductora de vehicles amb carnet de segona; l'auxiliar dels extractoristes de pinyolada; el/la neutralitzador/a en la refineria; l'auxiliar tècnic d'aparells en les desdobladores; les persones manipuladores de premsa amb temperatura en estearina; les persones manipuladores d'emulsionadores en greixos comestibles i margarines i les d'estratificadores de massa en les almàsseres.

– Oficial/a de tercera: és la persona que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no ha aconseguit encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial/a.

S'inclouen en aquest grup, el/la descolorador/a en la refineria; les persones manipuladores de premsa, eixugadors o estufes en les indústries del sabó; els/les tapadors/ores de pots en els magatzems d'oli i indústries envasadores, els/les cellerers; les persones manipuladores de premsa sense temperatura en estearina; els/les premsistes en almàssera; els/les conductors/ores de carretons elèctrics i les persones manipuladores d'homogenitzadores i tapadors amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponguen a oficis clàssics que puguen existir en les empreses del sector com ara fusters i fusteres, pintors i pintores obrers, electricistes, manyans, metallúrgics en les seues diferents especialitats, s'ajustaran pel que fa a la classificació del personal treballador, a allò que s'ha establít per als professionals propis de la indústria reglamentada, i es distingirà, per tant, aquells o aquelles, segons el seu grau de capacitació, en mestres, oficials/ales primers, segons, i tercers.

Si algun o alguna entre ells o elles assumeix funcions de comandament, dirigint personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les labors que aquests efectuen i amb responsabilitat directa sobre la seua disciplina i rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al/a la mestre/a en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són les persones operàries que amb un període de pràctica realitzen funcions concretes i determinades que, sense constituir pròpiament un ofici, exigeixen no obstant això, una certa atenció o especialització i no estan assignades a una altra categoria professional determinada.

Estaran incloses en aquesta categoria, entre altres, els/les omplidores/ores d'envàs d'oli en els magatzems d'aquest producte; els/les tapadors/ores d'envasos metàl·lics en greixos comestibles i margarines, els/les tapadors/ores en la indústria oliverera; els/les omplidores/ores i tapadors/ores en les indústries de salsa maionesa; els/les tapadors/ores sense màquina; els/les fogoners/heres en els assecadors de pinyolada; els/les encunyadors/ores; els/les marcadors de blocs, els/les manipuladors/ores de talladores i batedores en la indústria del sabó; els/les ajudants de fogoners; l'ajudant/a tècnic d'aparells en les desdobladores; l'ajudant/a dels manipuladors en l'hidrogeneradora; els/les filtrants en magatzems d'oli i refineria; els/les manipuladors o manipuladores de molins; els/les manipuladors o manipuladores de termobatidores i llavadores de greixos industrials; els/les manipuladors o manipuladores de pastadores, refinadores i emmotladores en les indústries de greixos comestibles i margarines:

– Els manipuladors o les manipuladores de molí mescrador; de cilindres refinadors; d'emmotladores i agrumolladores, de borumballadores en les indústries del sabó; els manipuladors o les manipuladores de batedores en salsa maionesa, de descarregadores d'extractores de pinyolada i l'ajudant/a de xòfer/a.

– Peons o peones: són les persones operàries majors de 18 anys encarregades d'executar labors per a la realització de les quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classificaran en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard

determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1.º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractoristas de orujo; el neutralizador en la refinería; el aparato en las desdobladoras; los manipuladores de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador en la refinería; los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que estos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores sin máquina; los fogoneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadores de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante de aparato en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogeneradora; los filtros en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatidores y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:

– Los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelotonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractores de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el

en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest s'origina perjui d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus o les seues companys o companyes de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscavament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïsca eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació per si cal la seu localització.

g) Les discussions o els altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si aquests fets produïren escàndol notori, podran ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa justificada degudament.

i) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors o proveïdoress, compradors o compradores, clients, etc.) amb la diligència i correcció deguda.

Classificació de faltes greus

Els consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa justificada com cal.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social, en el termini de 5 dies des que es produeix el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat corresponent en els 5 dies següents a produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fitxant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menyscavaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que aquesta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que haja mediat comunicació escrita.

j) Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal, paquets o objectes amb què s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan aquesta es realitze per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o sortida del treball.

l) El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan aquests produïsquen dany de caràcter greu.

m) La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotòpiques, estupefactors o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies.

n) L'ocultació de fets o faltes que la persona treballadora haguera presenciat, sempre que ocasione perjui greu per a l'empresa, així com no advertir de forma immediata els o les caps de qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjui per a l'empresa.

retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación por si fuere necesaria su localización.

g) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

h) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

i) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de cinco días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los cinco días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque esta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando esta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan daño de carácter grave.

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Classificació de faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball per 3 dies d'un període de 90 dies naturals, o de 4 dies en un període de 5 mesos, sempre que no estiguin degudament justificades.

b) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjuï dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys o companyes de treball i a tercers quan aquests es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparéixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma intencionada en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'empresa.

e) Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense expressa autorització d'aquesta.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors o treballadores, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys o companyes de treball. L'abús d'autoritat dels caps o de les caps i la seu ocultació si no es posa en coneixement de les persones responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues baralles i litispendències amb els/les superiors o companys o companyes de treball.

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan aquesta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys o de les companyes de treball.

l) La reincidència en falta greu encara que aquesta siga de naturalesa distinta, quan es produísca abans de passats 6 mesos de cometre's la primera, sempre que haja mediat comunicació escrita.

m) La desobediència als o a les caps en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjuï greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique un trencament greu a la disciplina o un perjuï greu a l'empresa.

nn) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al treballador o la treballadora o els seus companys o companyes o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

o) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

p) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que siga procedent imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent la seua gravetat, transcendència i intencionalitat.

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacances següents.

Aquestes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encamadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque esta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones:

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.

b) Inabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances que corresponga gaudir a la persona treballadora.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'aquest apartat, podrán ser imposadas de forma unitaria o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en deu dies, per a les faltes greus en vint dies, i per a les faltas molt greus en seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement de la seu comesa i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comesa.

El Comité d'Empresa haurà de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguin per faltas greus i molt greus.

Premis

Les empreses estableiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor dels que es distinguisquen per iniciatives propositives per a la mateixa empresa o per als seus companys o companyes.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metà·lic, ampliació de vacances, viatges, etc. i portaran annexos la concessió de punts de preferències als efectes d'ascens de categoria.

Amb independència d'allò que s'ha determinat anteriorment, s'estableix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complementos personals a favor dels treballadors o treballadores que complisquen vint-i-cinc anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà aquest premi, i es computaran a aquest efecte, els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,62 € diaris, el dit salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'estableix un premi per cessament consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part de la persona treballadora, que serà percebut per aquells treballadors o treballadores que cessen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Aquest premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria de la persona treballadora al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

La persona treballadora haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A aquest efecte, la no-observança d'aquesta regla decaurà el dret de gaudi, si no hi ha temps material per a dur-ho a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable a la persona treballadora, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís caldrà que l'índex d'absentisme de la persona treballadora a nivell individual i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, a què se sumarà cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 % o superior a aquest. En ambdós casos, s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

El dit premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00 % Absentisme nivell individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

> 5,00 % Absentisme nivell individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en diez días, para las faltas graves en 20 días, y para las faltas muy graves en sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo de convenio queda fijado en la cantidad de 21,62 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador, deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevárselo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00 % ó superior a este. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

> 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.
Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.
S'estableix com a data d'entrada en vigor d'aquest article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió Paritaria

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una Comissió Paritaria amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc persones representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenades per les parts d'entre les pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i podran assistir assessors o assessores amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari. El seu termini d'actuació serà el de la vigència del conveni.

Les decisions de la dita comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels seus membres. El termini per a resoldre serà d'un mes, des que es formule la qüestió a la Comissió Paritaria, per mitjà d'acta motivada.

Quan es tracte d'algun cas que afecte les empreses i els treballadors o treballadores que formen part de la referida comissió, aquests seran oïts pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions correspondientes.

La Comissió Paritaria haurà d'efectuar un seguiment de les condicions estableties en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complementos salariales variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en aqueix àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritaria del Conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions ambdós parts (empresa i representació de les persones treballadores) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del Conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del Conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la Comissió Paritaria.

La Comissió Paritaria fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 38. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral, tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament menoscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a què s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc, i això afecta negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigació psicològica extrema de forma

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.
Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.
Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario. Su plazo de actuación, será el de la vigencia del convenio.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros. El plazo para resolver será de un mes, desde que se formule la cuestión a la Comisión Paritaria, mediante Acta motivada.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 38. Acoso laboral, Moral o Sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de

sistemàtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes, a aquest efecte, quan en tinga coneixement, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les normes de comportament següents per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o dignitat personal de cap treballador/a.

– No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva, contra l'exercici del treball de cap empleat/ada ja siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà de forma individual ni col·lectiva, la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a la realització del seu treball, i no es mantindrà en situació d'ambigüïtat de rol, i no se li informarà sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenàçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.)

– No es permetran situacions d'iniquitat, per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o per mitjà de la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment, seran perseguides i sancionades en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies, administratives o judiciais, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del que s'entenga afectat o afectada per una situació d'assetjament o pels representants legals de les persones treballadores, davant d'una persona representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al qual s'articulen les mesures oportunes a aquest efecte. S'haurà d'informar immediat el Comité de Seguretat i Salut o delegats de Prevenció de qualsevol denúncia d'aquest caire, sempre que així ho sol·liciten la persona afectada o les persones representants legals dels treballadors o de les treballadores. En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i es practicaran quantes diligències puguen considerar-se pertinentes per tal d'klärir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substancial en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots les persones actuants una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia, tindrà la facultat d'elegir qui la representarà durant tota la investigació.

6. La Comissió d'Investigació estarà composta per l'empresa i les persones representants legals dels treballadors o de les treballadores de forma paritària, i es determinarà en el si del centre de treball el nombre de la comissió. A aquesta se sumarà la persona que l'afectada haja elegit per a representar-la, la qual actuarà com a simple representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionalscerts, de forma cautelar, aïllarà i protegirà el/la denunciant de la persona o les persones denunciades.

8. En el cas de no haver representació legal dels treballadors o de les treballadores, la persona denunciant podrà informar la Comissió Paritària del Conveni dels fets. La Comissió Paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la Comissió, en cada un dels casos, emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciant i a la denunciada, perquè si així ho creuen convenient, puguen seguir les vies legals que els atorga la Llei.

No obstant això, en aquelles empreses que hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, s'estarà, en

forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc...)

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularen las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio los hechos. La Comisión Paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la Ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará

primer lloc, a allò que s'ha disposat en el dit protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors o de les treballadores, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà l'ací establert.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera. Comissió grups professionals

Les parts firmants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent, i crear grups professionals, per a la qual cosa es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2016. La dita comissió tècnica està composta per 2 membres de cada organització sindical i per 2 membres de FEDACOVA.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en aquest conveni són preeminentes, excepte qualsevol disposició legal contrària, en el no inclòs en el present conveni les parts es remetran a l'Estatut dels Treballadors.

Segona

Ambdós parts acorden sotmetre's per a la resolució de quants conflictes pogueren sorgir derivats de la interpretació del present conveni al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Comisión grupos profesionales

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2016. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes, salvo cualquier disposición legal contraria, en lo no recogido en el presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los trabajadores.

Segunda

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana (codi 80000745012008). [2016/6243]

Vist el text del conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, d'una banda, per l'organització empresarial ASCER, i d'una altra, pels sindicats MCA-UGT i CCOO de Construcció i Serveis PV, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 de juny de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Tercer conveni col·lectiu

*Indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana
2015-2017*

*Capítol primer
Disposicions generals
Àmbit i revisió*

Article 1r. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni afecta les empreses o centres de treball de la Comunitat Valenciana l'activitat de les quals siga la fabricació de taulells o taulells ceràmics premsats, inclús de gres o semi-gres, i també les plantes atomitzadores, amb l'excepció d'aquelles empreses que tinguen un conveni concurrent.

Queden incloses en el seu àmbit d'aplicació les fàbriques de peces complementàries i de tercer foc, excepte les de caràcter predominantment artesà o manual llevat que s'adherisquen al present conveni de manera total i incondicional.

A aquests efectes, i entre altres, queden expressament excloses les empreses de tercer foc que no realitzen operacions de premsat o esmaltat.

Article 2n. Àmbit personal

Aquest conveni afecta la totalitat del personal que presta serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aplicació, així com el personal que hi ingressa en mentre estiga vigent, exclouent-ne el personal

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana (código 80000745012008). [2016/6243]

Visto el texto del convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y CCOO de Construcción y Servicios PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de junio de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Tercer convenio colectivo autonómico

*Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana
2015-2017*

*Capítulo primero
Disposiciones generales
Ámbito y revisión*

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional

El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semi-gres, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer foco que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.

Artículo 2.º Ámbito personal

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclu-

d'alta direcció que tinga relació laboral amb caràcter especial, segons l'article 2n.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3r. Vigència i duració

Aquest conveni produirà efectes, siga quin siga el dia de la seu firma, a partir de la seu publicació en el butlletí oficial de la comunitat autònoma mantindrà la seu vigència fins al 31 de desembre de 2017, moment en què s'entén automàticament denunciat.

Finalitzada la vigència del conveni i transcorreguts dos anys des del moment esmentat sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència i s'aplicarà el conveni d'àmbit superior si n'hi ha.

Article 4t. Compensació i absorció i garantia personal

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes d'aplicació seran considerades globalment i anualment.

Aquestes condicions són compensables en la seu totalitat amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

Les millors salarials establides per disposició legal de rang superior a aquest conveni quedaran absorbides si no superen els salariis establerts en el conveni, considerats en còmput global i anual; en qualsevol altre cas, es consideraran absorbides fins a la diferència.

Queden exceptuats de compensació i absorció els conceptes que, per disposició legal, es declaren com a no absorbibles ni compensables.

La situació econòmica personal, considerada com a percepció econòmica anual, serà mantinguda si és superior a la que resulte d'aplicar les normes d'aquest conveni.

Sense perjudici del que s'ha exposat anteriorment, durant la vigència d'aquest tercer conveni, els increments salarials pactats en l'article 19º podran ser compensats i absorbits en les quanties assenyalades quan, de conformitat amb allò que disposa l'article 26.5 de l'ET, els salariis realment abonats per les empreses siguin més favorables per als treballadors que els fixats en aquest conveni col·lectiu. A aquest efecte s'entendrà que és procedent la compensació i absorció quan s'aplique sobre conceptes salarials homogenis.

Als afectes d'aplicar el que preveu el paràgraf precedent, les quanties derivades dels increments pactats per a l'any 2015 es podrán compensar i absorbir en la seu totalitat, mentre que les quanties derivades dels increments pactats per als anys 2016 i 2017 únicament ho podrán ser fins a un màxim del 30 per 100 en cada un dels anys esmentats.

Capítol segon

Organització del treball

Formes de contractació, classificació professional, promoció, ascensos i cessaments

Secció primera

Organització del treball

Article 5é. Organització, direcció i control de l'activitat laboral

És competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb el que preveu aquest conveni, amb el contingut específic de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors i amb la legislació general laboral vigent, l'ordenació dels recursos, la seu organització, direcció i control; tot això en relació a l'organització teòrica i pràctica del treball, assignació de funcions i control i verificació de l'activitat laboral.

Per la seu banda, la representació legal dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent i el que estableix aquest conveni, té atribuïdes funcions de participació, assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball, i té dret a presentar informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquella adopte, entre altres, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

sión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2º.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º. Vigencia y duración

El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el boletín oficial de la comunidad autónoma manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, momento en el que se entiende automáticamente denunciado.

Finalizada la vigencia del convenio y transcurridos dos años desde dicho momento sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

Artículo 4.º. Compensación y absorción y garantía personal

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, durante la vigencia del presente tercer convenio, los incrementos salariales pactados en el artículo 19º podrán ser compensados y absorbidos en las cantidades señaladas cuando, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del ET, los salarios realmente abonados por las empresas sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio colectivo. A tal efecto se entenderá que procede la compensación y absorción cuando se aplique sobre conceptos salariales homogéneos.

A los efectos de aplicar lo previsto en el párrafo precedente, las cantidades derivadas de los incrementos pactados para el año 2015 se podrán compensar y absorber en su totalidad, mientras que las cantidades derivadas de los incrementos pactados para los años 2016 y 2017 únicamente lo podrán ser hasta un máximo del 30 por 100 en cada uno de los referidos años.

Capítulo segundo

Organización del trabajo

Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses

Sección primera

Organización del trabajo

Artículo 5.º. Organización, dirección y control de la actividad laboral

Es competencia de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Secció segona
Contractació

Article 6é. Contractació

La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que figuren en aquest conveni.

1) Contracte de duració indefinida. És el que presta els seus serveis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte més habitualment utilitzat.

2) Contracte eventual. És el contractat per a la realització de treballs exigits per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa. En atenció a les circumstàncies especials que concorren en el sector de producció que regula aquest conveni, la duració d'aquest contracte serà com a màxim de dotze mesos dins d'un període de diuit. En el cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establecida, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts una única vegada, sense que la duració total del contracte puga excedir la duració màxima esmentada.

A la finalització del contracte, les empreses pagaran als treballadors una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, i es prorronejaran per mesos els períodes inferiors a l'any.

Els empresaris estan obligats a preavisar per escrit el treballador, almenys amb quinze dies d'antelació, sobre la pròrroga dels contractes de duració igual o superior a sis mesos.

3) Contracte a temps parcial. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. El contracte de treball haurà d'arreplegar la jornada contractada, els horaris, torns i la resta de circumstàncies que les parts hagen acordat respecte al moment de la prestació del treball.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, conforme el que s'estableix legalment, no podrán superar el trenta (30) per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i d'aquelles complementàries no podrà excedir el percentatge definit en el primer paràgraf d'aquest article. Si per qualsevol causa se superara l'esmentat percentatge, el contracte s'entendrà formalitzat a temps complet. La suma de les hores contractades i les complementàries realitzades no podrà, en cap cas, superar les d'un treballador a temps complet comparable. Si això ocorre, el contracte podrà, a opció del treballador, convertir-se en un altre a temps complet.

Els treballadors que hagen subscrit pacte d'hores complementàries podràn, en atenció a les seues responsabilitats familiars, que es troben arreplegades en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, excloure fins a un màxim de dos mesos a l'any la realització d'hores complementàries, preavising amb una antelació de quinze dies.

De la mateixa manera, el pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà de preavís a l'empresa amb una anticipació mínima de quinze dies laborables, una vegada complits tres mesos des de la seua formalització.

Quan l'empresari haja informat de l'existencia de llocs de treball vacants, els treballadors amb contracte a temps complet que ho desitgen podràn pactar la conversió del seu contracte en un altre a temps parcial o viceversa. Els representants legals del personal seran informats amb caràcter previ de les vacants que es produïsquen, així com dels canvis que han ocorregut.

En tot el que no s'haja previst caldrà ajustar-se al que disposa l'article 12 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i normativa concordant.

4) Personal interí. És el contractat per a substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. Igualment podrà utilitzar-se aquest tipus contractual per a substituir el personal que haja causat baixa per situacions relacionades amb la maternitat, l'embaràs i les vacances.

S'especificarà en el contracte del personal interí el nom, cognoms, lloc de treball i grup professional del treballador substituït i la causa de la substitució.

Sección segunda
Contratación

Artículo 6.º Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida: es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será como máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, las empresas pagaran a los trabajadores una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorroneándose por meses los períodos inferiores al año.

Los empresarios vendrán obligados a preavisar por escrito al trabajador, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de un trabajador a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción del trabajador, convertirse en otro a tiempo completo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisoando con una antelación de quince días.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el empresario haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. Los representantes legales del personal serán informados con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5) Els anteriors contractes de treball, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, hauran de ser comunicats al SERVEF perquè s'hi registren. Les empreses entregaran als representants legals dels treballadors els models de contractes de treball escrits que utilitzen, i també faran entrega de la còpia básica de cada contracte de treball que formalicen.

Mensualment les empreses donaran a conéixer als representants dels treballadors els formularis de cotització a la seguretat social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a la terminació de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'aquesta obligació es considera falta greu als efectes de sanció per l'administració laboral.

Secció tercera Cessaments

Article 7é. Preavís per extinció de contractes

a) L'empresari s'obliga a preavisar per escrit el treballador sobre la finalització del seu contracte de duració determinada, i si és el cas la pròrroga del mateix, excepció feta dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

– 15 dies, en els contractes de duració igual o superior a sis mesos.

L'incompliment del termini de preavís donarà dret al treballador a exigir una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavís incomplít.

b) El personal que desitge causar baixa al servei de l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, almenys amb una antelació de:

– Contractes de duració determinada superior a sis mesos: 15 dies.

– Contractes de duració indefinida:

– Grups 1, 2 i 3, un mes.

– Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavís establerts donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavís incomplít. Aquesta indemnització es podrà detraure de la liquidació per saldo i liquidació, a càrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'aquestes.

Secció quarta Empreses de treball temporal

Article 8é. Contractació amb empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest conveni, de conformitat amb la legislació vigent, podran concertar amb les empreses de treball temporal, si bé, en benefici i promoció de l'ocupació directa, hauran d'observar els compromisos següents:

a) La contractació amb empreses de treball temporal a fi de cobrir llocs de treball mentre dure el procés de selecció o promoció per a aquests no podrà superar els dos mesos.

b) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'obliguen a no concertar contractes de posada a disposició, per causa d'acumulació de tasques o excés de comandes, per més de sis mesos dins d'un període de dotze. Aquesta limitació ha d'entendre's referida únicament i exclusivament a la permanència en l'empresa usuària del treballador en missió.

c) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni pagaran als treballadors en missió, a la finalització del seu contracte i a través de l'empresa de treball temporal, una indemnització equivalent a la diferència entre la legal que hagen de cobrar amb càrrec a l'empresa de treball temporal i l'equivalent a 25 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes de duració inferior a l'any. El conjunt d'ambdós indemnitzacions no podrà superar el límit de 25 dies de salari/any de servei o de la fracció que resulte aplicant la regla de prorrataig abans expressada.

Article 9é. Qualificació professional

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni no admetran prestar serveis en els seus centres de treball a aquells treballadors posats a la seua disposició per les ETT que no acrediten qualificació professional i haver rebut formació en matèria de prevenció de riscos laborals, en relació amb el lloc de treball a cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els punts següents:

1. Identificació del curs formatiu rebut.

5) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.

Sección tercera Ceses

Artículo 7º. Preaviso por extinción de contratos

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que deseé causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

– Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

– Contratos de duración indefinida:

– Grupos 1, 2 y 3, un mes.

– Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

Sección cuarta Empresas de trabajo temporal

Artículo 8º. Contratación con empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrataig antes expresada.

Artículo 9º. Cualificación profesional

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las ETT que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.

2. Institució o gabinet que el va impartir.

3. Nombre d'hores invertides en l'acció formativa.

Les empreses exigiran de les ETT amb les quals subscrigen contractes de posada a disposició de treballadors que en els aquests, bé en el model normalitzat o en annex a aquest, facen constar de manera expressa que els treballadors cedits a l'empresa usuària són retribuïts per aquelles d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional d'ETT.

Secció cinquena
Classificació professional

Article 10é. Sistema de classificació professional

A) Criteris generals

1. L'organització tècnica i pràctica del treball no podrà perjudicar la formació professional contínua, ni justificar o produir cap minva en les retribucions fixes reconegudes en aquest conveni als treballadors; ans al contrari, els beneficis que d'això puguen derivar-se hauran d'utilitzar-se de manera que millore no sols l'economia de l'empresari, sinó també la dels treballadors.

2. Els treballadors afectats per aquest conveni seran enquadrats en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un i l'altre determina la classificació organitzativa de cada treballador en el grup professional.

3. L'exercici de les funcions derivades d'aquesta doble adscripció defineix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

4. En el cas de concorrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en funció de les activitats prevalents realitzades en el grup professional que corresponga, de manera que si ho foren en el grup superior, corresindrà per tant que s'enquadren en aquest grup superior.

B) Àrees funcionals. Els treballadors pertanyeran a alguna de les següents àrees orgàniques d'activitat:

a) Àrea d'administració. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades amb l'obtenció de dades comptables, estadístiques, facturació, personal, així com en general la preparació del suport organitzatiu referent a la gestió de l'empresa.

b) Àrea comercial. Personal que per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix funcions comercials relacionades amb l'àmbit exterior de l'empresa.

c) Àrea industrial. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades, directament o indirectament, amb la producció, sense perjudici que puguen realitzar al seu torn funcions de supervisió i coordinació. Igualment, engloba al personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses funcions complementàries a l'activitat central de producció, així com els serveis auxiliars.

C) Grups professionals

Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

En la valoració dels factors d'enquadrament es tindrà en compte:

a) L'autonomia: entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions executades.

b) La formació: concebuda com els coneixements bàsics necessaris per a poder complir la prestació laboral, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.

c) La iniciativa: referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.

d) El comandament: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades pels treballadors sobre el qual s'exerceix el comandament i sobre el nombre d'aquests.

e) La responsabilitat: apreciada en termes de la més o menys autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

2. Institución o gabinete que lo impartió.

3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las ETT con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de ETT.

Sección quinta
Clasificación profesional

Artículo 10º. Sistema de clasificación profesional

A) Criterios generales.

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no solo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

C) Grupos profesionales

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complexitat: ponderada com a incidència quantitativa i qualitativa i integració dels factors en les tasques o en les funcions executades.

Grups professionals. Els treballadors afectats per aquest conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals que a continuació es defineixen:

Grup professional 1. Direcció

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'aquest nivell consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat. La funció primordial és la de comandament, que s'exerceix de manera directa, ja siga permanent o per delegació, amb vista al rendiment qualitat, disciplina i obtenció d'objectius.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o per mitjà d'una dilatada experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Director administrativo-financier.
- Director comercial.
- Director tècnic o director de laboratori en plantes de gran dimensió.

Grup professional 2. Comandaments i tècnics primer nivell.

Criteris generals. Els treballs o funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques heterogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot realizar tasques complexes que exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau mitjà o superior, o per mitjà d'una formació específica i/o una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.
- Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.
- Tècnic i cap de producció en plantes de gran dimensió, director tècnic en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.
- Cap de laboratori en plantes de xicoteta dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.
- Metges i tècnics sanitaris titulats.

Grup professional 3. Coordinadors i tècnics.

Criteris generals. Els treballs o funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Poden realizar tasques molt qualificades, amb especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a grau mitjà i/o formació professional de segon grau, o per mitjà d'una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Comercials.
- Encarregats de magatzem de productes acabats.
- Encarregat de secció de plantes de gran dimensió.
- Encarregats de la totalitat del procés en plantes de xicoteta dimensió.
- Caps de taller elèctric o mecànic en plantes de gran dimensió.
- Responsable de manteniment en plantes de xicoteta dimensió.
- Tècnic de laboratori o tècnic de disseny.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Dirección.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.
- Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

Grupo profesional 2. Mandos y técnicos primer nivel.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.
- Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.
- Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.
- Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.
- Médicos y técnicos sanitarios titulados.

Grupo profesional 3. Coordinadores y técnicos.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.
- Encargados de almacén de productos terminados.
- Encargado de sección de plantas de gran dimensión.
- Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.
- Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.
- Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

Grup professional. 4. Professionals primer nivell.

Criteris generals. Executen tasques homogènies davall les directrius rebudes del seu superior. Poden coordinar un grup reduït de persones de la seua secció i responsabilitzar-se dels resultats d'una part concreta d'aquesta i disposen d'un límitat nivell d'autonomia i iniciativa.

Formació. Tenen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o Formació Professional de segon grau, o coneixements per mitjà d'una formació específica basada en l'experiència pràctica.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Empleat administratiu de nivell mitjà en tasques com ara facturació, introducció de documents comptables en ordinador, recepció amb ús d'idiomes i semblants.

– Encarregat de la secció de mostres.

– Empleats de nivell mitjà d'administració comercial.

– Encarregat de mòlta d'esmalts, caps de línia d'esmaltadores, cap de torns de formes, electromecànic que exerceix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

Grup professional. 5. Professionals segon nivell.

Criteris generals. Tasques que s'executen seguint un mètode de treball establiti, precís i concret; la seua responsabilitat està limitada als resultats del seu propi treball, que es realitza amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica per part del seu superior.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a Educació General Bàsica (EGB) o Formació Professional de primer grau (FP1), o per mitjà de l'experiència professional pròpia del seu lloc.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Tasques administratives simples com ara arxiu, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.

– Operaris de processos de mòlta, d'assecat per atomització, de premsatge o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de poliment.

– Promotores de vendes.

– Forners, classificadors, conductors de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

Grup professional. 6. Professionals.

Criteris generals. Estaran inclosos aquells treballadors que realitzen tasques senzilles que soLEN requerir esforç físic, en processos poc o gens automatitzats. Que segueixen un mètode de treball establiti, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica, els seus treballs requereixen poca iniciativa i s'executen segons instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Els treballadors inclosos en aquest grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyament general bàsic, no necessitant de cap experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Preparació de mostres.

– Tasques de retractilació.

– Preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador.

– Operacions manuals o de màquines senzilles que no requereixen instrucció

– Porteria, neteja i activitats subalternes

Article 11é. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics del treballador. En tot cas caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, les empreses no podrán utilitzar la mobilitat funcional per a encobrir modificacions substancials de les condicions de treball ni com a represàlia contra els representants dels treballadors.

No es podrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realizació de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.

– Encargado de la sección de muestras.

– Empleados de nivel medio de administración comercial.

– Encargado de molituración de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.

– Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.

– Promotores de ventas.

– Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grupo profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realizan tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Preparación de muestras.

– Tareas de retractilado.

– Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.

– Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.

– Portería, limpieza y actividades subalternas

Artículo 11º. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Secció sisena
Promocions i ascensos

Article 12é. Sistemes de cobertura de les places vacants

1. Les places vacants en les empreses es cobriran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna, horizontal o vertical, d'acord amb els criteris establits en aquest conveni.

2. Als efectes anteriors, s'entendrà que hi ha plaça vacant quan un lloc de treball:

a) Haguera quedat lliure com a conseqüència del cessament d'un treballador fix que l'estiguera ocupant, llevat que l'empresa l'haguera amortitzat, o

b) fóra de nova creació a resultes d'una ampliació de plantilla.

Article 13é. Sistema de lliure designació per l'empresa

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació per l'empresa, que es podrà materialitzar bé mitjançant una ordre expressa o per la realització de tasques d'aquesta naturalesa durant sis mesos consecutius o huit alters dins d'un període de dotze als efectes de consolidació el grup.

Els representants legals dels treballadors seran informats immediatament de les designacions i revocacions efectuades per l'empresa.

Article 14é. Sistema de promoció interna

La resta de llocs de treball es cobriran per mitjà del sistema de promoció interna dels treballadors que ocuparen llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i l'empresa podrà acordar la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teòricopràctic.

La decisió empresarial sobre el procediment de promoció interna anirà precedida obligatòriament d'una consulta als representants legals dels treballadors.

Secció setena
Mobilitat geogràfica

Article 15é. Mobilitat geogràfica

En els trasllats de centre de treball a què es refereix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, tindran prioritat de permanència en el centre de treball, per ordre creixent, els següents treballadors:

- Els majors de 50 anys.
- Els titulars de família nombrosa.
- Els de capacitat laboral disminuïda.
- Els representants legals dels treballadors.

Capítol tercer
Règim econòmic

Secció primera
Estructura salarial

Article 16é. Estructura salarial

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complements d'aquest.

Salari base. És la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre a les circumstàncies que defineixen els complements personals, de lloc de treball, de qualitat o quantitat, de venciment periòdic superior al mes, en espècie o de residència. Remunera la jornada anual efectiva de treball i els descansos legalment establits.

Complements personals. Són els complements que deriven de les condicions personals del treballador, i que no hagen sigut valorats en el moment de fixar el salari base. Així, per exemple, són complements personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Sección sexta
Promociones y ascensos

Artículo 12º. Sistemas de cobertura de las plazas vacantes

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o

b) Fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 13º. Sistema de libre designación por la empresa

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 14º. Sistema de promoción interna

Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Sección séptima
Movilidad geográfica

Artículo 15º. Movilidad geográfica

En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

- Los mayores de 50 años.
- Los titulares de familia numerosa.
- Los de capacidad laboral disminuida.
- Los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo tercero
Régimen económico

Sección primera
Estructura salarial

Artículo 16º. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complements de lloc de treball. Aquells que percep el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional i que comporten conceptuació diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base. Així, entre altres, el complement de nocturnitat o el de faena penosa, perillositat i toxicitat.

Complements de qualitat o quantitat de treball. Aquells que el treballador percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una major quantitat, en forma de premis i incentius, plusos d'activitat, hores extraordinàries o altres, vagen o no units a un sistema de retribucions per rendiment. Així, entre altres, les primes o incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els plusos d'activitat o d'assistència.

De venciment periòdic superior al mes, com ara les gratificacions extraordinàries o la participació en beneficis, premis a la constància, ajudes a la formació, etc.

Secció segona

Article 17é. Retribucions

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan formades pel salari base de grup i els distints complements.

Article 18é. Salaris base de grup

S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que pel concepte de salari base hagen de percebre els treballadors en funció del seu enquadrament en un grup professional. Als efectes de la determinació anual inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Les pagues per a l'any 2015 són les que figuren en l'annex I. En els anys 2016 i 2017 seran les que s'especifiquen, respectivament, en els annexos II i III.

Figura igualment en els annexos I, II i III, respectivament, el salari base hora de grup per als anys 2015, 2016 i 2017, que té el mateix caràcter que l'anual, i que és el resultat de dividir el salari base de grup any per la jornada anual pactada, inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances.

Article 19é. Salaris i complements

Durant el primer any de vigència del conveni les taules salarials i la resta de conceptes econòmics són els que figuren en l'annex I, i representen un increment de 0,5 per cent respecte les taules de 2014.

Al gener de 2016 les taules salarials i la resta de conceptes assenyalats en el paràgraf anterior, una vegada adaptades amb el percentatge que correspon a l'increment de 16 hores de jornada, s'han incrementat en 1,5 punts (annex II). Per la seua banda, les taules i la resta de conceptes d'aplicació a partir de gener de 2017 s'han incrementat en 1,9 punts (annex III).

Aquests increments salarials seran compensables i absorbibles en els termes previstos en l'article 4t d'aquest conveni col·lectiu.

Article 20é. Complement personal d'antiguitat

Els augmentos per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals, els que figuren en la taula de l'annex IV del conveni per als anys 2015, 2106 i 2017.

Article 21é. Plus nocturn

El plus de nocturnitat s'abonarà segons el que estableixen els annexos I, II i III per als anys 2015, 2016 i 2017, respectivament.

Article 22é

Plus de perillositat, faena penosa i toxicitat. Atenent a l'existència de condicions perilloses, penoses i tòxiques, s'abonarà, durant 2015, als treballadors afectats un total de 4,90 € per dia efectivament treballat. Aquesta quantia serà de 4,97 € en 2016 i 5,07 € en 2017.

Si per millora de les instal·lacions o procediments, desaparegueren les condicions de faena penosa, toxicitat i perillositat, es deixaran d'abonar les esmentades bonificacions.

Complementos de puesto de trabajo. Aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los pluses de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

Sección segunda

Artículo 17º. Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 18º. Salarios base de grupo

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Las pagas para el año 2015 son las que figuran en el anexo I. En los años 2016 y 2017 serán las que se especifican, respectivamente, en los anexos II y III.

Figura igualmente en los anexos I, II y III, respectivamente, el salario base hora de grupo para los años 2015, 2016 y 2017, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

Artículo 19º. Salarios y complementos

Durante el primer año de vigencia del convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos son los que figuran en el anexo I, representando un incremento de 0,5 por ciento respecto las tablas de 2014.

En enero de 2016 las tablas salariales y demás conceptos señalados en el párrafo anterior, una vez adaptadas con el porcentaje que corresponde al incremento de 16 horas de jornada, se han incrementado en 1,5 puntos (anexo II). Por su parte, las tablas y demás conceptos de aplicación a partir de enero de 2017 se han incrementado en 1,9 puntos (anexo III).

Estos incrementos salariales serán compensables y absorbibles en los términos contemplados en el artículo 4º del presente convenio colectivo.

Artículo 20º. Complemento personal de antigüedad

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo IV del convenio para los años 2015, 2106 y 2017.

Artículo 21º. Plus nocturno

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en los annexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

Artículo 22º. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante 2015, a los trabajadores afectados un total de 4,90 € por día efectivamente trabajado. Esta cuantía será de 4,97 € en 2016 y 5,07 € en 2017.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

Article 23é. Plus de torn

El personal que preste els seus serveis en règim de tres torns rotatius percebrà mensualment el plus que es detalla en els annexos I, II i III per a, respectivament, els anys 2015, 2016 i 2017.

Els que presten els seus serveis en règim de dos torns continuats de dilluns a diumenge, percebran igualment amb periodicitat mensual el plus que es detalla en els annexos I, II i III per als anys 2015, 2016 i 2017, respectivament.

En ambdós casos aquests pluses seran compensables i absorbibles amb les primes que percebrà l'esmentat personal.

Article 24é. Pagament complements al personal de nou ingrés

El personal de nou ingrés percebrà, transcorregut un termini d'adaptació de 30 dies, o abans si aconsegueix el rendiment habitual de la secció, els complements de quantitat, qualitat i lloc de treball, que tinguen la resta dels integrants de la secció a què s'incorporen; en tot cas, se n'exceptuen els complements de caràcter personal.

Article 25é. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal seran de trenta dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules dels annexos I, II i III del conveni per als anys 2015, 2016 i 2017, i s'incrementaran, si és el cas, amb la mitjana de les restants percepcions salarials obtingudes en jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al seu pagament.

Per al càlcul d'aquesta mitjana es prendran, si és el cas, les percepcions salarials corresponents al període de vacances.

En els supòsits d'accidents de treball, amb lesió que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, la mitjana esmentada es calcularà sobre els 90 dies últims treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, per a procedir al càlcul de la mitjana dels dies en què es trobe en aquesta situació, es prendrà com a base el salari conveni de més antiguitat.

Ambdós pagues seran prorratejables per dotze mesos, entenent-se la fracció de setmana treballada com a unitat completa.

Els períodes de meritació seran els següents: estiu, d'1 de juliol a 30 de juny de l'any en què haja de pagar-se; Nadal, d'1 de desembre a 30 de novembre de l'any en què haja de pagar-se.

La paga d'estiu s'abonarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

Article 26é. Paga «fí d'exercici»

La paga denominada de fi d'exercici es pagará sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula dels annexos I, II i III per als anys 2015, 2016 i 2017, respectivament.

Als imports respectivament resultants, cal afegir el corresponent augment per antiguitat.

Aquesta paga serà prorratejable de la mateixa manera que les de l'article precedent i s'haurà de pagar abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

Els treballadors amb contracte temporal tindran dret a percebre aquesta paga en proporció al temps treballat a partir de l'1 de gener de l'any de meritació.

Article 27é. Pagament del salari

El salari es pagará en la forma i amb la periodicitat que s'estableix en la legislació vigent, si bé, i sense perjudici d'aquella, es respectaran els usos i costums de cada empresa.

En el cas de pagament mensual, el treballador podrà sol·licitar quinzenalment una bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90 per cent de les quantitats meridores. La concessió d'aquestes bestretes serà obligatòries per a l'empresa.

L'interès per mora en el pagament del salari serà del 10 per cent del que es deu.

Article 28é. Liquidació

El rebut de liquidació s'estendrà necessàriament en el model únic que s'adjunta com a annex VIII. El rebut esmentat serà confeccionat per ASCER en forma de talonari numerat amb la matriu corresponent.

Artículo 23º. Plus de turno

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

Artículo 24º. Pago complementos al personal de nuevo ingreso

El personal de nuevo ingreso, percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

Artículo 25º. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas de los anexos I, II y III del convenio para los años 2015, 2016 y 2017, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario convenio más antigüedad.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio y la de navidad, antes del día 15 de diciembre.

Artículo 26º. Paga «fin de ejercicio»

La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla de los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1º de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

Artículo 27º. Pago del salario

El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 % de lo adeudado.

Artículo 28º. Finiquito

El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en el modelo único que se adjunta como anexo VIII. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz.

Quan es cause baixa en l'empresa, i només a eixos efectes, el càlcul de la liquidació que corresponga cobrar al treballador per les vacances anuals no disfrutades es realitzarà sobre 35 dies naturals.

Secció tercera
Percepcions extrasalarials

Article 29é. Plus transport i distància

Les empreses hauran de pagar als seus treballadors una bestreta en concepte de millora del plus de transport i plus de distància, per import de 6,78 € per dia efectivament treballat l'any 2015. En els anys 2016 i 2017 aquesta quantia serà, respectivament, de 6,88 € i 7,01 €. Aquestes bestretes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacances.

Article 30é. Dietes i despeses de viatge

Les despeses que se li originen al treballador quan siga necessari que preste els seus serveis en localitat diferent d'aquella on habitualment realitza la seu activitat, es compensaran d'acord amb les normes següents:

Dieta: suposa una quantitat de meritació diària, equivalent a 31,16 € en 2015, 31,63 € en 2016 i 32,23 € en 2017, a fi de satisfer les diferents despeses que ocasiona l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de forma eventual es considere necessari el seu desplaçament.

No és desplaçament el que es realitza al lloc situat a menys de deu quilòmetres del centre habitual de treball o del domicili del treballador.

Si el treballador torna a pernoctar al seu domicili, només meritarà mitja dieta, que equival a 11,96 € en 2015, 12,14 € en 2016 i 12,37 € en 2017.

Despeses de locomoció: en els casos en què per necessitats del servei el treballador utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'exercici de la seu labor, s'abonarà una quantitat en concepte de compensació per despeses de locomoció equivalent a 0,26 € en 2015 i 0,27 € en 2016 i 2017 per cada quilòmetre recorregut.

S'hauran de respectar els usos o costums que es tinguen establits en cada empresa.

Capítol quart
Jornada laboral, vacances i llicències

Article 31é. Jornada de treball

1. A partir de l'1 de gener de 2016 la jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.776 hores.

2. Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que es realitzen, a excepció del que disposa el paràgraf següent.

Així, amb efectes d'1 de gener de 2016, les empreses que realitzaven una jornada anual inferior a 1.760 hores, podrán també incrementar la que van aplicar en un màxim de 16 hores anuals, amb el límit de jornada anual pactat en aquest tercer conveni. Els treballadors afectats consolidaran la jornada anual que resulte una vegada realitzada l'esmentada adaptació.

3. Com a conseqüència de l'increment de jornada pactat en aquest article per a l'any 2016 les taules salarials contemplades en l'annex II han sigut adaptades en la mateixa proporció.

L'augment de jornada que es desprén d'allò que s'ha pactat en aquest article es retribuirà amb el mateix salari i la resta de complementos que percep el treballador en l'empresa. No seran compensables ni absorbibles en cap cas els increments salarials derivats de l'augment de jornada.

4. Distribució de la jornada. Es podrà, amb l'acord previ entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa, variar el mòdul setmanal de 40 hores. En l'acord esmentat se'n determinaran els horaris diaris, la vigència, així com també les causes de la modificació del mòdul de jornada.

En l'empresa es podrà pactar un percentatge màxim i mínim de la jornada anual de treball per a distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any, que podrà afectar l'horari diari, setmanal o mensual però sense

Cuando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

Sección tercera
Percepciones extrasalariales

Artículo 29º. Plus transporte y distancia

Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 6,78 € por día efectivamente trabajado en el año 2015. En los años 2016 y 2017 esta cuantía será, respectivamente, de 6,88 € y 7,01 €. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

Artículo 30º. Dietas y gastos de viaje

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 31,16 € en 2015, 31,63 € en 2016 y 32,23 € en 2017, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasiona la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador.

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 11,96 € en 2015, 12,14 € en 2016 y 12,37 € en 2017.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,26 € en 2015 y 0,27 € en 2016 y 2017 por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

Capítulo cuarto
Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 31º. Jornada de trabajo

1. A partir de primero de enero de 2016 la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.776 horas.

2. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengan realizando, excepción hecha de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Así, con efectos de 1 de enero de 2016, las empresas que viniesen realizando una jornada anual inferior a 1.760 horas, podrán también incrementar la que viniesen aplicando en un máximo de 16 horas anuales, con el tope de jornada anual pactado en el presente tercer convenio. Los trabajadores afectados consolidarán la jornada anual que resulte una vez realizada la citada adaptación.

3. Como consecuencia del incremento de jornada pactado en el presente artículo para el año 2016 las tablas salariales contempladas en el anexo II han sido adaptadas en la misma proporción.

El aumento de jornada que se desprende de lo pactado en el presente artículo se retribuirá con el mismo salario y demás complementos que percibe el trabajador en la empresa. No serán compensables ni absorbibles en ningún caso los incrementos salariales derivados del aumento de jornada.

4. Distribución de la jornada. Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de la jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual pero

que puga superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Per a distribuir irregularment la jornada l'empresari haurà de preavísar el treballador de la modificació amb una antelació no inferior a una setmana respecte a la seua implantació total o parcial. En el cas que la distribució irregular de la jornada genere excessos de treball a favor del treballador sobre l'anual pactada, vindrà l'empresa obligada a compensar-la en temps equivalent de descans, que s'ha d'agrupar per al seu gaudi en dies complets.

En les empreses en què, amb caràcter habitual, es treballe de dilluns a divendres es mantindrà aquest règim, sense perjudici del que preveu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Còmput del temps de treball. El temps de treball es computarà de manera que, tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver dotze hores.

Article 32é. Torns de treball

El treball en règim de tres torns i rotatius estarà organitzat de manera que en cada empresa els treballadors realitzen la jornada pactada disfrutant necessàriament del descans preceptiu per mitjà de, si és el cas, el corresponent corretorns.

Respecte d'això i per a la implantació dels calendaris de torns, es tindrà en compte l'acord de la comissió mixta del conveni de data 28 de maig de 1984.

Article 33é. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre que no puguen ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment, i es mantindrà l'acord de supressió d'hores extraordinàries habituals.

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de forma voluntària i mitjançant un acord entre la direcció de l'empresa i els treballadors o els seus representants legals. Aquestes hores tindran el caràcter d'estructurals.

La direcció haurà d'informar mensualment els comités d'empresa o delegats de personal sobre les hores extres de cada grup professional (pactada, estructural, de mantenimiento, per períodes punta de producció, per absències imprevistes, per causes de força major i per altres causes), realitzades durant el mes precedent.

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguen sorgir en relació amb el que ha d'entendre's sobre el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a previndre o reparar siniestres o altres danys extraordinaris i urgents, als efectes de l'obligació de realització d'hores extraordinàries de personal de mantenimiento, les parts firmants manifesten que es consideren com a tals:

– Danys mecànics o elèctrics greus que puguen paralitzar el forn o impedir-ne el funcionament normal.

– Les avaries causades per incendis, catàstrofes o semblants.

– Les avaries que es produeixen en altres seccions, i que en el cas que no es repararen impedirien el desenvolupament normal de la producció.

Sempre que es constate pel comité d'empresa o delegats de personal que l'empresa, de forma intencionada, ha provocat un retard no proporcionat en la reparació de l'avaría, no serà obligatòria la realització d'hores extraordinàries.

Tot això excepte acord diferent de les parts.

Article 34é. Vacances

El personal disfrutarà d'unes vacances anuals de vint-i-cinc (25) dies laborables (efectius), retribuïts segons el salari mitjà en la jornada normal en els tres mesos anteriors a la data en què comence el seu gaudi. Si per al càlcul de la mitjana s'han de considerar mesos anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les remuneracions corresponents als mesos esmentats s'incrementaran als efectes del càlcul en el tant per cent de l'increment que resulte del conveni.

En el supòsit d'accident de treball que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització o de malaltia professional, aquesta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims realment treballats.

sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada el empresario deberá preavísar al trabajador la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor del trabajador sobre la anual pactada, vendrá la empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cómputo del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

Artículo 32º. Turnos de trabajo

El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente correturnos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

Artículo 33º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La Dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clasificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

– Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.

– Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.

– Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comité de empresa o delegados de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

Artículo 34º. Vacaciones

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de veinticinco (25) días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica o hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El període de vacances es disfrutarà preferentment en els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre i necessàriament hauran d'estar concloses abans del 31 de desembre.

El calendari serà establít de comú acord entre els representants legals dels treballadors, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi o, en tot cas, ser coneugut pel treballador abans de dos mesos respecte de l'inici del període vacacional que li corresponga.

Les vacances començaran en dilluns o primer de mes sempre que reunisquen la condició de ser efectius de treball. Llevat de pacte en contra, podrà dividir-se en dos períodes de gaudi, un dels quals no podrà ser inferior a quinze dies. Els torns per al gaudi de vacances seran rotatius, i passaran a últim lloc quant a preferència per a triar torn aquell personal que l'any anterior haguera triat en primer lloc i així successivament, llevat que hi haja pacte en contra.

La baixa per incapacitat temporal suspén o ajorna el gaudi de les vacances, segons s'haguera iniciat o no respectivament. La data per a la represa o inici es pactarà entre l'empresa i el treballador, i haurà d'ajustar-se, en tot cas, al que disposa l'article 38.3 del vigent Estatut dels Treballadors.

En el cas que les vacances no s'abonaren anticipadament, l'empresa concedirà, a petició del treballador, bestretes de fins al 90 % del salari, i les haurà de regularitzar posteriorment en la nòmina mensual.

Article 35é. Llicències. S'estableixen les següents

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni per al personal fix o temporal amb contracte de sis mesos; es podrà sol·licitar llicència no retribuïda fins a un màxim d'un mes.

b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.

c) Tres dies en cas defunció del cónyuge, fills o pares d'un o altre cónyuge i dos quan la contingència de defunció afectara parents fins al segon de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas de malaltia greu del cónyuge, fills o pares i dos dies per l'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Així mateix, tindrà dret a aquest permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni al qual el metge certifique la necessitat d'acompanyar a un familiar, malalt greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en aquest mateix apartat.

e) Tres dies en cas de naixement de fill.

f) Quatre dies quan per motiu dels fets previstos en els apartats c, d i e, el personal afectat necessite fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província de la seua residència habitual, casual o transitòria. Quan el desplaçament pels motius anteriors siga fora del territori espanyol el permís serà de cinc dies.

g) El dia del bateig o primera comunió de fills, néts o germans.

h) El dia del matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i germans polítics.

i) Dos dies retribuïts per al primer examen de conduir de les categories A o B. Els altres dies de l'examen així com per a, si és el cas, altres convocatòries o exàmens, sense retribuir. Per al primer examen de la resta de les categories de conduir un dia retribuït.

j) Els dies necessaris per a assistir a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional legalment reconegut.

k) A l'ampliació, amb caràcter de no retribuït, del permís previst en l'apartat d d'aquest article, en els supòsits de malaltia greu degudament acreditada i mentre dure aquesta situació.

l) El temps necessari per a assistir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social, previ volant o justificant del metge de medicina general de la Seguretat Social.

m) El temps necessari per a assistir a la consulta del metge de medicina general de la Seguretat Social, sempre que el treballador o treballadora acredite que aquell ha emès volant de remissió a l'especialista.

n) Fins a 40 hores anuals per a acompanyar el cónyuge o familiar, dins del primer grau de consanguinitat, a tractaments oncològics, administrada en centre hospitalari o ambulatori. La necessitat d'acompanyar al malalt haurà de ser certificada pel metge responsable del tractament.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por el trabajador antes de dos meses al inicio del periodo vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos períodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 38.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90 % del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

Artículo 35º. Licencias. Se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c, d y e, el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.

g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.

h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos.

i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A ó B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir. Para el primer examen del resto de las categorías de conducir un día retribuido.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en el apartado d de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquél ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Aquestes llicències seran retribuïdes segons el salari base de conveni de més antiguitat, a excepció de les arreplegades davall les lletres *a, c, d, e i f*, que ho seran a salari real, i serà necessària l'acreditació documental del fet causant amb caràcter previ, sempre que fóra possible.

Per a fer ús de qualsevol de les llicències assenyalades serà requisit necessari aportar a l'empresa justificació documental de la causa que genera el dret a la llicència.

Les llicències previstes en aquest article s'entenen aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'empara de la Llei 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registre administratiu d'unions de fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència haurà de constar en l'empresa còpia certificada del registre.

Article 36é. Estudis acadèmics

El personal que realitze estudis per a l'obtenció de titulació professional o acadèmica legalment reconeguda, tindrà dret als permisos retribuïts establits en l'article 35.j d'aquest conveni.

Així mateix, tindrà dret preferent per a triar torns de treball o a l'adaptació de la seua jornada ordinària de treball per a l'assistència a classes o, en qualsevol altre cas, a la concessió del permís de formació o perfeccionament amb reserva de lloc de treball per al mateix fi, així com a transformar voluntàriament i transitòriament el seu contracte en un altre a temps parcial.

Els treballadors que es troben en aquesta situació hauran d'acreditar davant de l'empresa la formalització i pagament de la matrícula i la qualificació de suficient o equivalent a la finalització del curs acadèmic, per a disfrutar de les previsions del paràgraf segon en el curs següent.

En els estudis universitaris o altres que es cursen pel sistema de crèdits, per a poder disfrutar de les previsions del paràgraf segon, el treballador haurà d'acreditar haver complit amb les normes de permanència i rendiment acadèmic que per a cada any estableix la universitat que es tracte.

Capítol cinqué *Conciliació de la vida laboral i familiar*

Article 37é. Maternitat

a) Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. Igualment en el supòsit d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors la suspensió del treball tindrà una duració de setze setmanes, que es disfrutarán de forma ininterrompuda.

Aquests beneficis podran ser disfrutats pel pare o la mare en la forma prevista en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Llicència per maternitat. El període legal de suspensió del contracte per maternitat queda incrementat en dos setmanes addicionals que tindran la consideració de permís retribuït.

Durant aquest període addicional de dos setmanes la treballadora percebrà el cent per cent del seu salari. Aquest temps addicional es considerarà com a treballat als efectes de càlcul de pagues extraordinàries.

c) Les treballadores en baixa per maternitat podran unir l'esmentat període a les vacances. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidísca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen

d) Els treballadors tenen dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguen afectar la salut de

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras *a, c, d, e y f*, que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunitat Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 36º. Estudios académicos

El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 35.j de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsiones del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsiones del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

Capítulo quinto *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Artículo 37º. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

c) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

d) Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatalas y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan

les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

f) Lactància. La treballadora, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

La dona podrà optar per acumular el gaudi d'aquest dret de reducció de jornada per lactància en catorze dies naturals consecutius que haurà d'unir al període de baixa per maternitat. El dret a l'acumulació es vincula a la prestació efectiva del treball fins que el menor complisca els nou mesos.

Aquest permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 38é. Suspensió del contracte per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment permanent el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, de conformitat amb les regles de disposició del permís arreplegades en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador que exercisca aquest dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitza la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

La suspensió per paternitat, quan la mare no treballe, es podrà disfrutar des de la finalització del permís per naixement fins que transcorreguen setze setmanes des del part o immediatament després d'aquestes.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb quinze dies d'antelació l'exercici d'aquest dret, excepte impossibilitat manifesta d'efectuar el preavís.

Article 39é. Guarda legal

Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

En desplegament del que estableix l'article 37.6 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i la Llei 39/1999 de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada treballador aquells dies de la setmana i, dins d'aquests, els moments del dia, en els quals el treballador té planificada l'obligació de treballar, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador.

Article 40é. Excedència per atenció de fill i familiars

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atenció de fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El naixement d'un fill posterior dóna dret a un nou període d'excedència i posa fi al que s'estava disfrutant. El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Excedència per atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

f) Lactancia. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 38º. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, de conformidad con las reglas de disposición del permiso recogidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión por paternidad, cuando la madre no trabaje, se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento hasta transcurridas diecisés semanas desde el parto o inmediatamente después de estas.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho, salvo imposibilidad manifesta de efectuar el preaviso

Artículo 39º. Guarda legal

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 40º. Excedencia por cuidado de hijo y familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El personal en situació d'excedència haurà de sol·licitar el reingrés, com a mínim, un mes abans del terme d'aquesta.

Si l'empresa haguera contractat un treballador en substitució del que va sol·licitar l'excedència, el contractat tindrà la condició d'interí, i el contracte contracte s'extingirà quan finalitze l'excedència.

Capítol sisé *Igualtat d'oportunitats i no-discriminació*

Article 41é. Igualtat d'oportunitats. Principis generals

Les organitzacions firmants d'aquest conveni, garantiran que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això s'acorden els següents objectius sectorials generals:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat.

b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no-discriminació i atribuir-li les competències que s'assenyalen en l'article 47é d'aquest conveni als efectes de que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

Article 42é. Plans d'igualtat

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses de més de 250 treballadors, tinguen un o més centres de treball, hauran d'adoptar un pla d'igualtat que continga mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, de conformitat amb l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, aquesta característica constitueix una requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

Les parts entenen que les plantilles de les empreses, per una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció, no implica necessàriament un supòsit de discriminació laboral. Això no obsta perquè les decisions empresarials futures procuren i faciliten la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

Article 43é. Concepte dels plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Article 44é. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació, la finalitat del qual serà obtindre dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això als efectes de constatar, si n'hi haguera, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones que no tenen una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar els objectius esmentats.

De tot això, les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, i aquests podran emetre el corresponent informe si així ho consideren adequat.

El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

Capítulo sexto *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Artículo 41º. Igualdad de oportunidades. Principios generales

Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 47º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 42º. Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obstante, para las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Artículo 43º. Concepto de los planes de igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 44º. Diagnóstico de situación

Prviamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Article 45é. Objectius dels plans d'igualtat

Hauran de consistir en mesures d'acció positiva quan s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes que no tenen justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquests objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seua consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc.

Article 46é. Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengua d'aquest diagnòstic serà facilitada als efectes d'informe els representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses hauran de negociar amb els representants dels treballadors el corresponent pla d'igualtat, sense que això prejutge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, hagen d'adoptar-se, depèndrà sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa es comunicarà la seua evolució als representants dels treballadors, amb caràcter anual, i aquests últims podran emetre un informe si així ho consideren oportú.

Article 47é. Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i No-Discriminació

En el trimestre següent al de la publicació d'aquest conveni, es constituirà la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i No-Discriminació, integrada per la representació empresarial i els sindicats firmants del conveni.

Per a l'exercici adequat dels seus de les seues comeses, la comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Seràn funcions d'aquesta comissió les següents:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del treball.

2. Vetlar perquè les dones tinguen la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salariais, de manera que al mateix treball i les mateixes condicions sempre tinguen la mateixa retribució.

3. Vetlar perquè les dones, en igualtat de condicions, tinguen les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

4. Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

5. Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la comissió mixta.

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en aquesta última desagregades per gènere.

Capítol seté
Treballadores víctimes de violència de gènere

Article 48é. Treballadores víctimes de violència de gènere

A. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establits per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels Treballadors i en aquest conveni.

B. La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on estava prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball,

Artículo 45º. Objetivos de los planes de igualdad

Habrá de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Artículo 46º. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Artículo 47º. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

Capítulo séptimo
Trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 48º. Trabajadoras víctimas de violencia de género

A. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto

del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en el dit moment o les que es pogueren produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.

C. El contracte de treball podrà suspendir-se per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerira la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de diuit mesos.

D. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat al que disposa l'article 49 de l'ET, per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

E. Als efectes d'allò que s'ha assenyalat en l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

F. S'entén per treballadora víctima de la violència de gènere als efectes previstos en aquest conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

Capítol huité *Drets sindicals*

Article 49é. Comités d'empresa i delegats de personal

Els comités d'empresa o delegats de personal són els òrgans de representació dels treballadors davant de l'empresa. El funcionament, composició, drets i garanties d'aquests es regularan d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

1. Els crèdits horaris mensuals per a membres del comité d'empresa o delegats de personal, seran els següents:

- En empreses de fins a 100 treballadors: 16 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 22 h.
- En empreses de 251 a 500 treballadors: 32 h.
- En empreses de 501 a 750 treballadors: 35 h.
- De 751 en avant: 40 h.

2. Aquestes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb la totalitat dels meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la seua íntegra quantia, inclosos els incentius, que es regularan per la mitjana meritada en els últims trenta (30) dies de treball efectiu.

3. Per a l'ús dels crèdits horaris, el poder de convocatòria el tenen les federacions sindicals estatals o de nacionalitats i els sindicats provincials, comarcals o locals, respecte als delegats de personal, membres del comité d'empresa o delegats sindicals afiliats a aquest sindicat. Al nivell d'empresa, té facultat de convocar les reunions del comité, el seu president, i en la seua absència el secretari i així mateix el delegat sindical respecte als membres del comité o delegats de personal que siguin afiliats al seu sindicat.

4. Qui tinga la presidència del comité d'empresa o, en la seua absència o impossibilitat, qui ocupe la secretaria, a càrrec del seu crèdit horari, podrà absentar-se de l'empresa després de la notificació prèvia a la direcció, per a realitzar gestions relacionades amb el seu càrrec davant d'organismes oficials, i haurà d'aportar el corresponent justificant, si així ho sol·licitara l'empresa.

5. Als efectes de crèdit horari no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa. Al contrari, sí que computaran les hores de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessi-

de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F. Se entiende por trabajador víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Capítulo octavo *Derechos sindicales*

Artículo 49º. Comités de empresa y delegados de personal

Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los siguientes:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 16 h.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 22 h.
- En empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 h.
- En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h.

2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos treinta (30) días de trabajo efectivo.

3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcales o locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.

4. Qui ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaría, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitará la empresa.

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa. Por el contrario si computarán las horas de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de

ons oficials dels membres del comité o delegats de personal de l'empresa que inste la reunió.

6. Als efectes de crèdit horari no es computarà el temps dels membres oficials de la representació dels treballadors en la comissió deliberant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

7. Respecte a l'ús dels crèdits horaris sindicals, podran seguir-se qualsevol dels procediments que s'estableixen a continuació, alternativament o conjuntament.

a) Podran acumular-se totalment o parcialment, amb caràcter anual, les hores dels membres del comité d'empresa o delegats o delegades de personal en algun o alguns dels seus components sense sobrepassar el màxim total d'hores, mitjançant un acord previ i la conformitat dels interessats i notificant a les empreses els representants designats. Aquesta notificació haurà de fer-se abans de finalitzar el mes anterior a aquell en què tinga efecte, excepte causa justificada o imprevista, cas en el qual podrà fer-se fins al dia 15 d'aquest mateix mes.

b) En cada empresa un o dos dels representants dels treballadors podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, prèvia notificació del sindicat a què representa. Els crèdits horaris podran utilitzar-se per a les funcions de representació que l'Estatut dels treballadors atribueix als delegats de personal o membres del comité d'empresa, i per a les que es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial o secretari de la federació en aquests mateixos nivells, s'hagen d'exercitar dins o fora de l'empresa.

c) Amb caràcter individual, podran acumular-se dins de l'any natural la totalitat de la màxima anual dels crèdits horaris mensuals. Aquesta acumulació haurà de notificar-se a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

8. En els termes del punt 7 podran acumular-se els crèdits horaris dels membres de la representació legal dels treballadors i sindical de l'empresa que pertanguen al mateix sindicat o organització de treballadors. Els delegats sindicals de les empreses o centres de treball de menys de 75 treballadors podran rebre hores sindicals cedides pels representants unitaris del seu sindicat.

9. Com a norma general, la convocatòria als delegats de personal, membres del comité d'empresa i delegats sindicals, haurà de comunicar-se a les empreses a primeres hores de la jornada laboral anterior, excepte acord entre les parts.

10. En el cas d'un treballador que tinga la condició de delegat de personal o membre del comité d'empresa, que treballe en règim de tres torns en jornada continuada, i coincidisca una convocatòria sindical mentre es troba treballant en el torn de nit, lliuràrà la nit anterior a la convocatòria a càrrec del seu crèdit sindical. La seua substitució s'efectuarà amb l'acord previ amb un altre treballador qualificat per a l'exercici del seu treball; en cas de no aconseguir-se aquest acord, l'empresa designarà el treballador qualificat que haurà de realitzar la substitució.

11. L'empresa comunicarà al comité o als delegats de personal la imposició d'una sanció de caràcter lleu o greu. En el cas de sancions de caràcter molt greu, escoltarà prèviament el comité o els delegats de personal.

12. El treballador o la direcció de l'empresa podrà sol·licitar la presència d'un delegat de personal o membre del comité d'empresa perquè constate els fets d'aquells assumptes conflictius de què, per la seua naturalesa, poguera derivar-se una situació de deteriorament de les relacions laborals de l'empresa. Per a facilitar el seu desplaçament, sol·licitarà permís al seu supervisor o a la direcció de l'empresa que adoptarà les mesures pertinentes per a la seua substitució.

13. El comité d'empresa o els delegats de personal podran estar assessorats per tècnics o representants legals dels sindicats a què pertanguen els components dels esmentats òrgans, en les reunions que tinguen aquells amb la direcció de l'empresa per motius d'aplicació del conveni o legislació vigent. A aquest efecte, la direcció determinarà el lloc de reunió.

Article 50º. Representació sindical

El delegat sindical és representant dels interessos del sindicat a què pertany i dels seus afiliats en l'empresa, i serveix d'instrument de comunicació entre la seua central o el seu sindicat i la direcció de l'empresa. Haurà de ser treballador en actiu de la respectiva empresa, designat d'acord amb els estatuts de la central o sindicat a què pertanga i preferentment serà membre del comité d'empresa.

sesiones oficiales de los miembros del comité o delegados de personal de la empresa que inste la reunión.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la totalidad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 trabajadores podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librárá la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otro trabajador cualificado para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará el trabajador cualificado que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados de personal.

12. El trabajador o la dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

Artículo 50º. Representación sindical

El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegat sindical es podrà nomenar en aquells centres de treball de menys de 250 treballadors en què les centrals o sindicats més representatius a nivell sectorial tinguen com a mínim una afiliació igual o superior al 10 % del total dels treballadors o 12 treballadors afiliats.

Tot i aquest nomenament, els esmentats delegats únicament disporan de crèdit horari sindical en aquelles empreses o centres de treball amb setanta-cinc o més treballadors de plantilla.

Aquesta afiliació haurà d'acreditar-se davant de l'empresa, a través d'ASCR.

Amb caràcter anual, les empreses queden facultades per a sol·licitar d'ASCR la constatació del manteniment de l'afiliació que va donar origen al nomenament del delegat sindical, una vegada transcorregut un any des que va tindre lloc aquell.

L'esmentat delegat sindical tindrà les mateixes garanties i drets que els membres del comité o delegats de personal i un crèdit horari mensual de:

Empreses entre 75 i 100 treballadors	fins a 24 h.
Empreses de 101 a 250 treballadors	fins a 28 h
Empreses de més de 250 treballadors	fins a 30 h

Aquestes hores seran retribuïdes de la mateixa manera en què ho són les dels membres del comité d'empresa o delegats de personal. Els delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comité d'empresa, disporan del total d'hores que els corresponga per ambdós càrrecs.

Els delegats sindicals podran recaptar les quotes dels afiliats al seu Sindicat, repartir propaganda sindical i mantindre reunions amb els seus afiliats; tot això fora de les hores efectives de treball.

Article 51é. Quota sindical

Els treballadors podran sol·licitar per escrit individualment o a través del delegat sindical, si n'hi haguera, que l'empresa descompte la quota sindical corresponent; l'escrit indicarà l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota i el número de compte corrent o llibreta d'estalvi en què ha de ser ingressada la corresponent quantitat. El període de validesa d'aquesta ordre serà d'un any natural o indefinit, llevat que, per escrit, el treballador done instruccions en sentit contrari.

Article 52é. Excedència per càrrec sindical

Els treballadors amb càrrec sindical provincial o comarcal, a nivell de secretari de sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'aquests mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentre es troben en l'exercici del càrrec esmentat, i es reincorporaran a la seua empresa si ho sol·licitaren en el termini d'un mes al finalitzar-ne l'exercici. Per a tindre dret a aquesta excedència els treballadors, hauran de presentar a l'empresa un certificat de la central en què conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut triats.

Els treballadors amb excedència sindical o política podran presentar-se com a candidats a les eleccions sindicals que es realitzen en la seua empresa, i ocuparan el càrrec, si hagueren resultat triats, al terme de l'excel·lència. aquesta excedència no tindrà la consideració de vacant.

Article 53é. Tauler d'anuncis i local adequat

Les empreses posaran a disposició dels delegats de personal, el comité d'empresa o, si és el cas, els delegats sindicals un tauler d'anuncis, on podran ser col·locats els comunicats que consideren d'interès; hi hauran de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis a col·locar, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten.

El tauler d'anuncis tindrà dimensions suficients per a la col·locació dels comunicats a què està destinat, prenent com a referència les d'un per dos metres, i haurà d'estar situat on hi haja fàcil accés i visibilitat per a tots els treballadors (fitxers, menjador, vestidor, etc.).

En les empreses o centres de treball es posarà a disposició del comité d'empresa o delegats de personal un local adequat on puguen desenvolupar les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors.

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en el que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10 % del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

No obstante este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más trabajadores de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquel.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del comité o delegados de personal y un crédito horario mensual de:

Empresas entre 75 y 100 trabajadores	hasta 24 h.
Empresas de 101 a 250 trabajadores	hasta 28 h
Empresas de más de 250 trabajadores	hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 51º. Cuota sindical

Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente o a través del delegado sindical si lo hubiere que la empresa descuento la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario.

Artículo 52º. Excedencia por cargo sindical

Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Los trabajadores con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos, al término de la excelencia. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

Artículo 53º. Tablón de anuncios y local adecuado

Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o, en su caso, delegados sindicales un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todos los trabajadores (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

S'entendrà com a local adequat aquell que reuniu les condicions i mitjans raonablement necessaris per a aquestes activitats i comunicacions; en el cas de no tractar-se d'un local exclusiu per als representants dels treballadors, haurà de reunir eixes condicions i ser utilitzable en el temps que permeta realitzar les seues funcions i disposar d'un moble en què puguen guardar amb clau la seu documentació.

La utilització del correu electrònic i d'altres mitjans telemàtics s'haurà d'ajustar a la normativa interna publicada en cada empresa sobre això.

Article 54é. Assemblea de treballadors

Els treballadors podran reunir-se en assemblea en el centre de treball, fora de la jornada laboral, i sense alterar el desenvolupament de la producció. Per a això serà necessària la notificació de l'ordre del dia a l'empresa amb 24 hores d'antelació. La direcció de l'empresa determinarà un lloc adequat per a realitzar-la.

L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de personal o comité d'empresa, o a petició d'un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. Els convocants es responsabilitzarán del manteniment de l'ordre i de l'atenció dels béns i equip.

Capítol nové Comissió mixta d'interpretació del conveni

Article 55é. Comissió mixta d'interpretació

Es crea la comissió mixta d'interpretació del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del conveni, que estarà composta de forma paritària per representants d'ASCER i de les centrals sindicals firmants.

Les seues funcions específiques són:

a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errates en l'edició oficial que publique el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

b) La conciliació, mediació i/o arbitratge en les qüestions que voluntàriament li sotmeten empreses i representants legals dels treballadors.

c) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat, actuant com a col·laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

d) Estudi i resolució de les qüestions plantejades en relació amb la jubilació parcial i/o anticipada prevista en el text articulat d'aquest conveni.

e) Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

f) Les que li reconeix l'Estatut dels Treballadors, en redacció feta per la Llei 3/2012, per al cas de discrepàncies en el si de les empreses sobre alteració o inaplicació en l'àmbit de les matèries regulades en aquest conveni a què es refereix l'article 82.3 de l'esmentat Estatut dels Treballadors.

Igualment, entendrà, de forma prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen ser interposats pels legitimats per a això; a aquest efecte la comissió mixta alçarà la corresponent acta.

Les parts hauran d'acudir, en cas de discrepancia, a la mediació del sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (TAL).

Durant la deliberació i resolució de les qüestions sotmeses a la comissió no podrán estar presents en la sala de reunió els representants empresariales o sindicals de l'empresa sobre la qual s'haja produït la controvèrsia o reclamació.

Article 56é. Composició

La comissió paritària es compondrà de quatre vocals representants dels empresaris i quatre dels treballadors, designats respectivament per les parts firmants del conveni.

La presidència i la secretaria de les reunions seran ocupades per cada una de les dos parts respectivament i en forma rotativa.

Cada una de les parts podrà estar assistida per un o més assessors.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atenderá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

Artículo 54º. Asamblea de trabajadores

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Capítulo noveno Comisión mixta de interpretación del convenio

Artículo 55º. Comisión mixta de interpretación

Se crea la comisión mixta de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta de forma paritaria por representantes de ASCER y de las centrales sindicales firmantes.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* DOCV

b) La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan empresas y representantes legales de los trabajadores.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.

d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Las que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, para el caso de discrepancias en el seno de las empresas sobre alteración o inaplicación en dicho ámbito de las materias reguladas en el presente convenio a las que se refiere el artículo 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpusos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantarán la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

Artículo 56º. Composición

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

Article 57é. Convocatòria

La comissió paritaria es reunirà prèvia convocatòria d'una de les centrals sindicals o de l'organització empresarial firmants del conveni en l'improrrogable termini de set dies a comptar del moment de la recepció de la convocatòria en li seu d'ASCER, c/ Ginjols, 3, DP 12003, Castelló de la Plana.

Una vegada transcorregut l'esmentat termini sense que haja tingut lloc la reunió, s'entendrà evacuada la consulta a la comissió paritaria, per la qual cosa quedarà expedita la via jurisdiccional.

Capítol desé
Prevenció de riscos laborals

Article 58é. Seguretat i salut

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts firmants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguen per fi l'eliminació o reducció dels riscos en el seu origen, a partir de la seua avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seua salut.

En totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre; la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de Prevenció de Riscos Laborals, així com, entre altres, el RD 171/2004, de coordinació d'activitats preventives, RD 39/1997 sobre serveis de prevenció, modificat pel RD 604/2006, de 19 de maig, i la normativa concordant.

A aquests efectes, ambdós parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, en consonància amb els criteris i declaracions generals previstes en la mencionada llei, així com amb els següents:

Principis generals

1. Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant-ne la generació i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra aquests. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que siga possible anular la generació del risc.

2. En qualsevol ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límits assenyalats, si és el cas, per l'INSHT del Ministeri de Treball. Quan s'implante nova tecnologia, s'afegeiran, així mateix, les tècniques de protecció que aquesta tecnologia porte annexes.

3. Qualsevol accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició del dany esmentat.

Les mesures correctores i informes pal·liatius que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remeten a l'empresa per part de les persones o els òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran comunicats per l'empresa als membres del comitè de seguretat i salut en un termini màxim de 10 dies des de la seua recepció.

4. Sempre que hi haja exposició a un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al comitè de seguretat i salut amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparega.

Així mateix, en els supòsits que hi haja toxicitat, faena penosa o perillositat, es tenderà en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'aquestes circumstàncies.

5. En qualsevol empresa de nova creació o qualsevol procés nou que s'implante en les existents, si no hi ha normativa legal que reglamenti un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, aquestes hauran de confeccionar un projecte de seguretat, als efectes legals que corresponga. Aquest projecte es donarà a conéixer als representants legals dels treballadors perquè n'emeten un informe, d'acord amb allò que s'ha arreplegat en els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

Artículo 57º. Convocatoria

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de siete días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, c/ Ginjols, 3, DP 12003, Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

Capítulo décimo
Prevención de riesgos laborales

Artículo 58º. Seguridad y salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

Principios generales

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no generen riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el INSHT del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

Article 59é. Obligacions de l'empresari

L'empresari, tal com es disposa legalment, haurà d'adoptar les següents mesures amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals:

a) Realitzar l'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que es farà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i en relació amb aquells que estiguin exposats a riscos especials. La mateixa avaluació haurà de fer-se amb motiu de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies a utilitzar i del condicionament dels llocs de treball.

L'avaluació serà actualitzada quan canvien les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fóra necessari, eamb motiu dels danys per a la salut o nous riscos per a les persones que s'hagen produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho fera necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

b) Realitzar investigació quan s'haja produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, amb motiu de la vigilància de la salut, aparenquen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, a fi de detectar les causes d'aquests fets.

c) Proporcionar als treballadors equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seues funcions i vetlar per l'ús efectiu d'aquests quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguin necessaris.

d) Informar directament cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o la seua funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos i en particular el que disposen l'article 26 de la Llei 31/1995 i l'article 10 de la Llei 39/1999.

e) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb miras, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

f) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

g) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

h) Donar les degudes instruccions als treballadors.

i) Així mateix, l'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a aquesta, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte (article 20 de la Llei 31/1995).

Article 60é. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals

Els treballadors estaran obligats en l'exercici de la seua activitat laboral a:

Vetlar per la seu seguretat i salut per mitjà del compliment de les mesures de protecció estableties, així com per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seu activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seu formació i les instruccions de l'empresari.

Usar adequadament, d'acord amb la seu naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupen la seu activitat.

Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

No deixar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seu activitat o en els llocs de treball en què aquesta tinga lloc.

Artículo 59º. Obligaciones del empresario

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (art. 20 de la Ley 31/1995).

Artículo 60º. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

– Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

– Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

– No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció, si és el cas, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Cooperar amb l'empresari perquè aquest puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

Article 61é. Delegats de prevenció i comités de seguretat i salut

Els delegats de prevenció, en les empreses en què no hi haguera representació unitària dels treballadors, seran triats directament pel conjunt dels treballadors, per mitjà del procediment previst en l'article 70 de l'Estatut dels Treballadors per als delegats de personal o, si és el cas, addicional quarta de la Llei 31/1995.

En les empreses en què hi haguera representació unitària seran triats per i entre els membres d'aquesta representació d'acord amb l'escala estableida en l'article 35 de la Llei 31/1995. En els centres de treball de fins a trenta treballadors, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en què el nombre de treballadors oscil·le entre trenta-un i quaranta-i-nou hi haurà un delegat de prevenció que serà triat per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats caldrà ajustar-se al que preveu l'article 36 de la Llei 31/1995.

Serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del comité de seguretat i salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a i c del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Comít de seguretat i salut. En les empreses o centres que compten amb cinquanta o més treballadors es constituirà un comít de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la mencionada llei, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comít de seguretat i salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comít de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debaten i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el comít. La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El comít adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

L'empresari, a fi de fer complir el deure de protecció establert en la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors reben totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18, apartat 1, i següents.

Article 62é. Coordinació d'activitats empresarials

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupat pel Reial Decret 171/2004 que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual desenvolupen la seua activitat treballadors d'altres empreses (empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, etc), realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i presentarà el balanç d'aquest seguiment en el comít de seguretat i salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Als efectes d'allò que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, prèvia consulta en el comít de seguretat i salut, hauran d'acudir, necessàriament, a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix l'empresa principal estarà obligada a portar un llibre de registre de les contractes i subcontractes amb què contracte l'execució

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Recibir formación adecuada en materia de prevención.

Artículo 61º. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud

Los delegados de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de los trabajadores, serán elegidos directamente por el conjunto de los trabajadores, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos por y entre los miembros de dicha representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquier otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Comité de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 62º. Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, (empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontractas, etc), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, prèvia consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo la empresa principal vendrá obligada a llevar un Libro de Registro de las contratas y subcontractas con las que contrate la eje-

d'obres o serveis i que desenvolupen la seu activitat de forma continuada en el mateix centre de treball de l'empresa principal. El llibre haurà de reflectir la informació següent:

1. Identitat de l'empresa contractista o subcontractista (nom o raó social, domicili i núm. d'identificació fiscal).
2. Objecte i duració de la contracta.
3. Lloc d'execució de la contracta, concretant-hi la zona o les zones del centre de treball on es realitzaran les activitats.
4. Nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i variacions que es produïsquen en aquest.
5. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives. Atesa la complexitat i volum d'aquestes, el llibre podrà remetre als documents corresponents a la coordinació d'activitats empresarials, a fi de facilitar-ne el maneig.

Article 63é. Comissió sectorial de riscos laborals

Es crea la comissió paritària sectorial de prevenció de riscos laborals, que tindrà, entre altres, les funcions següents:

1. Examinar i, si és el cas, i de conformitat amb la legislació vigent, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector de taulells i paviments ceràmics.
2. Coordinar les relacions de les empreses i els treballadors en el gabinet provincial de seguretat i higiene en el treball, i la resta d'organismes competents en la matèria.
3. Asessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.
4. Asessorar sobre qüestions de la seua competència que decidisquen plantejar-los els comités de seguretat i salut de les empreses o les mateixes empreses.

5. Resoldre els punts conflictius que li plantege el comité de seguretat i salut, el comité d'empresa o delegats de personal, els delegats sindicals o, si és el cas, el delegat de prevenció, amb capacitat per a realizar visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense especials informes tècnics, es requerirà la col·laboració de l'INSHT. Estes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i treballadors) i en cas d'incompliment de les mateixes valdran com a informe denúncia per a la Delegació de Treball.

6. Per a l'exercici de les esmentades competències, la comissió de prevenció podrà realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i podrà, amb aquest fi, accedir a qualsevol zona i comunicar-se amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenvolupament del procés productiu, previ avís a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comité de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals firmants, i serà acompañat en la visita per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'aquesta delegue.

Capítol onzé *Disposicions diverses*

Article 64é. Pòlies d'assegurança

Les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a concertar i pagar en una entitat asseguradora una pòlissa d'assegurances a benefici del treballador i, si és el cas, del seu cònjuge i/o hereus, per al pagament d'una vegada, de les cobertures següents:

1. Per mort natural o deguda a accident extralaboral (no professional) la quantitat de 3.750 €.
 2. Per mort deguda a accident en el treball, com a conseqüència de causa externa i violenta, la quantitat de 27.540 €.
 3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 27.540 €.
 4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el jutjat social considera accident de treball, com són *in itinere*, o de malaltia, l'òbit del qual es produïsca en el centre de treball, la quantitat de 13.770 €.
- 5.A) Per invalidesa permanent parcial derivada d'accident de treball o malaltia professional, segons el barem que consta en l'annex VII.
- B) Per incapacitat permanent total per a la professió habitual, derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.770 €.

cución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identidad de la empresa contratista o subcontractista (nombre o razón social, domicilio y núm. de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontracta en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

Artículo 63º. Comisión sectorial de riesgos laborales

Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantea el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del INSHT. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.
6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de esta delegue.

Capítulo decimoprimer *Disposiciones varias*

Artículo 64º. Pólizas de seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.750 €.
 2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 27.540 €.
 3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 27.540 €.
 4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son *in itinere*, o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.770 €.
- 5.A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo VII.
- B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.770 €.

Si es produïra alguna de les contingències esmentades i l'empresa no tinguera concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris l'import corresponent. Les empreses facilitaran als representants dels treballadors una còpia de la pòlissa i relació nominal dels treballadors inclosos.

La pòlissa tindrà la mateixa duració del conveni. Si al seu venciment no s'haguera firmat nou conveni, la pòlissa es prorrogarà fins a la seua firma o, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2019.

Article 65é. Aequació de lloc de treball

L'empresa facilitarà a aquell treballador en situació d'incapacitat permanent total o parcial, derivada d'accident de treball o malaltia professional, un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal.

Article 66é. Baixa per malaltia o accident

El treballador, durant els tres primers dies de baixa a l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i a càrrec de l'empresa, percebrà com a prestació el 60 % de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la indicada prestació també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any.

Els treballadors en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional, tindran dret a percebre el complement fins al cent per cent de la seua retribució a partir del dia quinze a comptar del de la baixa i fins al dihuité mes inclusivament.

En el cas que en el comunicat d'accident es qualifique com a greu o molt greu el complement es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional i es mantindrà fins al dihuité mes inclusivament.

Article 67é. Vigilància de la salut

Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics al treball que es realitze en cada centre o empresa. Aquests reconeixements tindran la periodicitat que determinen en cada cas els facultatius mèdics amb un mínim d'un a l'any.

Aquells treballadors que per les seues característiques personals, per les seues condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies hi tinguem més vulnerabilitat, seran vigilats de manera particular.

Tecnologia i organització del treball. El comité de seguretat i salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

Article 68é. Ropa de treball

Les empreses facilitaran als treballadors roba de treball de manera que en disposen d'una en ús i d'una altra per a la seua substitució (una d'estiu i una altra d'hivern). Els treballadors amb contracte superior a tres mesos seran dotats també de les corresponents peces de roba.

Aquestes peces de roba només podran ser utilitzades dins del centre de treball, i els treballadors estaran obligats a usar-les, cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

Article 69é. Formació contínua

En el cas que l'empresa tinguera necessitat d'impartir cursos de formació contínua, donarà primerament compte de la convocatòria d'aquests a la representació social; podran concórrer als cursos els treballadors que ho desitgen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors.

La representació social participarà amb la direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció, dels organismes competents, de les ajudes econòmiques precises per a aquest fi.

Capítol dotze Règim disciplinari

Article 70é. Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions estableida en aquest conveni i en la legislació general vigent.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá la misma duración del convenio. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta su firma o como máximo hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 65º. Adecuación de puesto de trabajo

La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

Artículo 66º. Baja por enfermedad o accidente

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60 % de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja y hasta el decimotercero mes inclusive.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional manteniéndose hasta el decimotercero mes inclusive.

Artículo 67º. Vigilancia de la Salud

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 68º. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas solo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

Artículo 69º. Formación continua

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

Capítulo decimosegundo Régimen disciplinario

Artículo 70º. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seu importància i intencionalitat.

1) Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

a) Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o sortida del treball.

b) La no-comunicació amb quaranta-huit hores com a mínim d'anelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandó del lloc de treball, encara que siga per temps breu, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball, podrà ser considerat com a falta greu o molt greu, segons els casos.

d) La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de trenta dies.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material que hi produsquen deterioraments lleus.

f) La falta ocasional de neteja o de neteja personal, quan això provoque reclamacions o queixes dels seus companys de treball o dels caps.

g) Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a tercera persones alienes a l'empresa o al centre de treball, sempre que això es produïsca amb motiu del treball.

h) Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què realitze el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a això.

i) La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporta risc greu per al treballador, els seus companys o tercera persones, sempre que el treballador estiga degudament informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j) La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions dels seus superiors.

k) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l) Els xicotets descuits en el compliment dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagueren posat en risc greu el treballador mateix o els seus companys de treball i no hagueren suposat cap dany a les instal·lacions.

m) La no-comunicació en temps a l'empresa dels parts de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del comunicat.

n) Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades amb aquest fi per la direcció.

2) Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o sortida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de trenta dies.

c) No prestar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que puga suposar risc o perjudici d'una certa consideració per al treballador mateix, els seus companys o tercera persones o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjudici del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquesta supose risc greu per al treballador, els seus companys o tercera persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan aquests foren obligatoris, sempre que el treballador estiga degudament format i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporta risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres treballadors.

g) La negligència o imprudència greus en l'exercici de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que el treballador haguera presenciat que poguera causar perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, als

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

1) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d. La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f. La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g. Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j. La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l. Los pequeños descuidos en la observación de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

2). Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o tercera persones o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercera persones, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando estos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la

seus companys de treball o a tercres persones i que tinga relació amb el treball.

j) No advertir immediatament els seus superiors, a l'empresari o a qui el represente de qualsevol anomalía, avaria o accident que observe en les instal·lacions, la maquinària, els locals o els materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la Seguretat Social o a les retencions de l'impost de la renda de les persones físiques.

m) Usar de forma abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense l'autorització corresponent.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o centre de treball, així com utilitzar per a usos propis ferramentes de l'empresa, inclús fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produeixen perjudicis per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball o ocultar maliciósament qualsevol altra informació.

q) Agreejar maliciósament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir a tercres aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

s) Escorollar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Aquesta falta serà molt greu si s'utilitzara violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accisos que la direcció tinga establits a l'entrada i eixida del centre de treball.

u) La no-comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics que contravinga el règim establetit en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan haja mediad sanció per escrit de l'empresa, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només es considerarà quan el nombre d'aquestes arriba a cinc en el trimestre. Les faltas de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

3) Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de huit faltes de puntualitat no justificades en un període de tres mesos, o més de dotze en un període de sis mesos.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de trenta dies.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant l'exercici de l'activitat laboral.

d) Fer desaparéixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, ferramenta, màquina, instal·lació, edifici, aparell, efectes, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercuten negativament en el treball, quan el treballador s'haguera negat a un tractament de desintoxicació.

f) La revelació a tercres de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això puga derivar-se un perjudici sensible per a l'empresa.

g) La competència desleial.

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o tercres en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i) La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys de treball o

empresa, a sus companeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

3) Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a tercios de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra o obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o tercios en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o

a tercers o danys greus a l'empresa, sempre que el treballador estiga degudament format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan haguera mitjançat advertiment de l'empresari relatiu a la seu utilització, sempre que l'empresa tinguera realitzada i en coneixement dels representants del personal la corresponen evaluació de riscos.

k) L'abús d'autoritat per part de qui l'exercisca.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m) La desobediència continuada o persistent.

n) L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasiona evident perjudici per a l'empresa o puga ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

o) La imprudència temerària en l'exercici del treball encomanat o quan la forma de realitzar-ho implique risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

p) Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sostraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

q) L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

r) La no-comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a trenta dies des de l'expedició de la comunicació.

s) La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'elles arriba a set en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podrán ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

Article 71é. Règim de les sancions

Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes cometudes seran les següents:

I. Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

II. Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

III. Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de voluntariat de qui comet la falta.

b) El grup i qualificació professional d'aquest.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa en què hauran de ser oïts, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a què aquest pertanguera, si n'hi haguera.

En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors dels quals conste que estan afiliats a un sindicat, haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals, si n'hi haguera, i aquells tindrien setanta-dos hores per a presentar el plieg de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informarà la representació legal dels treballadors de les sancions que s'imposaren als treballadors de l'empresa.

Article 72é. Anotació i aplicació de les sancions

Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els imose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, a comptar de la data de comunicació d'aquestes o des que aquelles hagen adquirit fermesa.

o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

q) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

r) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 71º. Régimen de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

II. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

III. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneziera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales si los hubiere, teniendo aquellos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

Artículo 72º. Anotación y aplicación de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i moral en el sector del taulelet

A. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos en la Constitució espanyola, a més dels drets continguts en la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establit mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així, distintes directives aprovades pel Consell, desenvolupen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de vetlar perquè els treballadors no emmalaltisquen en el treball, inclús a causa de l'assetjament moral o sexual.

Un entorn laboral lliure de conductes poc desitjables, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això les empreses, junt amb els representants legals dels treballadors, han de treballar a implantar polítiques, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones.

Amb aquest fi, les empreses i els representants legals dels treballadors manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, sancionar-se com a faltes molt greus, en el seu grau màxim, si aquesta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

B. Mesures preventives. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i intimidatoris cap a la seua persona que garantísca la seua intimitat i la seua integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts firmants s'asseguraran que tots els treballadors coneguen l'existència d'aquest procediment d'actuació, per a la qual cosa es distribuirà entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses estableiran mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials i, si és el cas, en procediran a l'avaluació i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de l'adopció d'aquest procediment incorporaran en les accions formatives de tot el personal que hi ingresse informació relativa a les matèries que aborda aquest procediment

C. Definicions d'assetjament. Als efectes d'aquest, s'entén per:

Ir. Assetjament psicològic o moral és qualsevol conducta, pràctica o comportament que es realitze de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seua capacitat, promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, i que afecta negativament l'entorn laboral.

Com a exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació amb altres, passives o actives, pogueren arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

– Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que pone en perill la seua integritat física o la seua salut.

– La imparció d'ordres contradictòries o impossibles de complir.

– L'aïllament i rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorant la seua presència, o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

– Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima).

– La violència verbal, gestual o física.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la adopción del presente procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1º. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

– Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

– La imparición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

– El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

– Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

– La violencia verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es du a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualsevol altres de caràcter sexual, que es dirigeixen a una persona creant un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'eixos comportaments.

El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions de treball, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser no desitjada i rebutjada per qui la pateix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupen durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seua especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seu dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

– Peticions de favors sexuals, incloent-hi totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball, o l'estabilitat en l'ocupació del treballador, a l'aprovació o denegació dels favors esmentats.

– Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe o condició sexual.

C. Procediment d'actuació. El procediment es desenvoluparà davall els principis de rapidesa i confidencialitat, garantint i protegint la intimitat i dignitat de les persones objecte d'assetjament. Així mateix es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

S'haurà de crear en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb aquesta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en aquest procediment.

Procediment de solució per mitjà de pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la persona víctima d'assetjament que presentarà, a elecció seu, al departament de personal o al servei de prevenció de riscos laborals.

Els representants dels treballadors podran assistir en tot moment al treballador víctima d'assetjament a instància d'aquest.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i s'hi detallaran els distints actes i incidents, s'identificarà la persona o persones que adopten les conductes no desitjades i als possibles testimonis de les conductes i actes esmentats.

2. A fi de tramitar aquest procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servei de prevenció i un representant del departament de personal.

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinament i constatació dels fets, i es donarà audiència individual i separada a tots els intervinguts, testimonis i totes les persones que considere la comissió que s'hagen de personar, inclosos els representants legals dels treballadors del centre, i es practicaran totes les diligències que siguin necessàries per a l'esclariment de la veritat dels fets denunciats, davall els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Els treballadors, si així ho desitgen, podran ser assistits en les seues intervencions davant de la comissió instructora per un representant legal dels treballadors a elecció seu.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió per mitjà de l'elaboració d'un informe que es farà saber, en primer lloc, a la persona sol·licitant.

2.º Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

– Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comissió té un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Aquest termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

3r. Quan l'informe constate l'existeència d'assetjament, es traslladarà l'informe esmentat al responsable del departament de personal a fi que aquest adopte les mesures correctores oportunes i aplique les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es considerarà finalitzada la instrucció.

En la mesura que ho permeta l'organització del treball, s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball, i es facilitarà la mobilitat si el treballador afectat ho sol·licita i així és aconsellat pel servei mèdic de l'empresa.

L'empresa s'assegurarà que els treballadors que consideren haver sigut objecte d'assetjament, els que plantegen una queixa en matèria d'assetjament, o els que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no siguin objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà punible, i en conseqüència d'això, susceptible de sanció disciplinària.

L'empresa informarà els representants dels treballadors de tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greua.

D. Avaluació i revisió. La comissió mixta avaluarà el funcionament i implantació en les empreses afectades d'aquest procediment als dotze mesos de la seua posada en marxa, a fi de suggerir qualsevol modificació que permeta millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

Segona

Es considera reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria del taulellet, paviments i taulells ceràmics, publicat en el BOP de la província de Castelló de data 3 de juny de 2006.

Tercera

Els sindicats firmants d'aquest conveni en les convocatòries que realitzen als seus delegats i membres dels comités, excepte les que requerisquen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a aquests representants, quan pel fet de pertànyer a una mateixa secció o departament la convocatòria conjunta puga perjudicar el normal desenvolupament del treball.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

En el termini de trenta (30) dies des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* les empreses podran realitzar els canvis que resulten necessaris en els calendaris laborals vigents i aprovats per a l'any 2016 amb la finalitat de poder dur a terme l'increment de jornada de 16 hores anuals pactat en l'article 31é. A efectes d'això, es negociarà amb els representants dels treballadors l'adaptació de la nova jornada anual. No obstant això, les empreses afiliades a ASCER podran procedir a l'adaptació esmentada a partir de la firma del conveni col·lectiu.

Segona

Les parts acorden que el pagament dels retards que siguin procedents en aplicació del conveni es realitzaran dins dels dos mesos següents al de la seua publicació en el *Diari Oficial del Comunitat Valenciana*.

Tercera

Les parts acorden constituir la comissió negociadora del conveni, a fi de donar resposta als articles 66é i 67é relatius a la jubilació anticipada i parcial del primer conveni col·lectiu autonòmic que es mantenen en suspens.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3.º Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

Segunda

Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el BOP de la provincia de Castellón de fecha 3 de junio de 2006.

Tercera

Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

En el plazo de treinta (30) días desde la publicación del presente convenio Colectivo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* las empresas podrán realizar los cambios que resulten necesarios en los calendarios laborales vigentes y aprobados para el año 2016 con la finalidad de poder llevar a cabo el incremento de jornada de 16 horas anuales pactado en el artículo 31º, a cuyo efecto negociará con los representantes de los trabajadores la adaptación de la nueva jornada anual. No obstante, las empresas afiliadas a ASCER podrán proceder a dicha adaptación a partir de la firma del convenio colectivo.

Segunda

Las partes acuerdan que el pago de los atrasos que procedan en aplicación del convenio se realizarán dentro de los dos meses siguientes al de su publicación en el *Diari Oficial del Comunitat Valenciana*.

Tercera

Las partes acuerdan constituir la comisión negociadora del convenio, con el fin de dar respuesta a los artículos 66º y 67º relativos a la jubilación anticipada y parcial del primer convenio colectivo autonómico que se mantienen en suspens.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Les parts firmants d'aquest conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en aquells àmbits territorials en què tenen legitimació.

Segona

Als efectes del que disposa l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, es fa constar que aquest tercer conveni col·lectiu autonòmic per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana ha sigut concertat entre l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCER) i les centrals sindicals Federació de Construcció i Serveis del País Valencià de Comissions Obreres i la Federació d'Indústria i Metall, Construcció i Afins del País Valencià de la Unió General de Treballadors (MCA-UGT).

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

Segunda

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente tercer convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana ha sido concertado entre la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y las centrales sindicales Federación de Construcción y Servicios del País Valenciano de Comisiones Obreras y la Federación de Industria y Metal, Construcción y Afines del País Valenciano de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT).

ANNEX I
TAULES 2015

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANUAL	PLUS MENSUAL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNST CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	10,49 €	1.230,36 €	40,43 €	18.455,36 €	492,14 €	369,09 €	10,13 €
2	9,24 €	1.084,41 €	35,68 €	16.266,22 €	433,76 €	325,32 €	8,90 €
3	9,09 €	1.067,01 €	35,08 €	16.005,20 €	426,80 €	320,11 €	8,80 €
4	8,84 €	1.037,40 €	34,11 €	15.561,01 €	414,97 €	311,22 €	8,51 €
5	8,51 €	998,30 €	32,83 €	14.974,51 €	399,31 €	299,47 €	8,22 €
6	8,29 €	972,88 €	31,98 €	14.593,21 €	389,15 €	291,86 €	8,02 €

ANNEX II
TAULES 2016

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANUAL	PLUS MENSUAL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNST CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	10,64 €	1.260,18 €	41,41 €	18.902,65 €	504,07 €	378,04 €	10,37 €
2	9,38 €	1.110,70 €	36,54 €	16.660,46 €	444,28 €	333,20 €	9,12 €
3	9,23 €	1.092,87 €	35,93 €	16.393,11 €	437,15 €	327,87 €	9,02 €
4	8,97 €	1.062,54 €	34,94 €	15.938,15 €	425,02 €	318,77 €	8,72 €
5	8,64 €	1.022,50 €	33,62 €	15.337,44 €	408,99 €	306,73 €	8,42 €
6	8,42 €	996,46 €	32,75 €	14.946,90 €	398,58 €	298,93 €	8,20 €

ANNEX III
TAULES 2017

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANUAL	PLUS MENSUAL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNST CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	10,85 €	1.284,12 €	42,20 €	19.261,80 €	513,64 €	385,22 €	10,57 €
2	9,56 €	1.131,80 €	37,23 €	16.977,00 €	452,72 €	339,53 €	9,29 €
3	9,41 €	1.113,64 €	36,61 €	16.704,58 €	445,45 €	334,10 €	9,19 €
4	9,14 €	1.082,73 €	35,60 €	16.240,98 €	433,10 €	324,82 €	8,88 €
5	8,80 €	1.041,92 €	34,26 €	15.628,85 €	416,76 €	312,56 €	8,59 €
6	8,58 €	1.015,39 €	33,37 €	15.230,89 €	406,15 €	304,61 €	8,36 €

ANNEX IV
ANTIGUITAT

ANTIGUITAT 2015	
Años	
2	34,77 €
4	69,49 €
9	118,13 €
14	166,78 €
19	215,42 €
24	264,10 €
29	312,78 €
34	347,51 €

ANTIGUITAT 2016	
Años	
2	35,61 €
4	71,18 €
9	120,99 €
14	170,82 €
19	220,64 €
24	270,51 €
29	320,36 €
34	355,93 €

ANTIGUITAT 2017	
Años	
2	36,28 €
4	72,53 €
9	123,29 €
14	174,07 €
19	224,83 €
24	275,64 €
29	326,45 €
34	362,69 €

ANNEX V
PREUS HORES EXTRES

	PREUS HORES EXTRES 2015									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34	
1	17,49 €	17,95 €	18,47 €	19,17 €	19,86 €	20,62 €	21,27 €	21,95 €	22,46 €	
2	15,41 €	15,84 €	16,36 €	17,07 €	17,77 €	18,47 €	19,13 €	19,79 €	20,37 €	
3	15,11 €	15,58 €	16,11 €	16,77 €	17,53 €	18,19 €	18,93 €	19,63 €	20,13 €	
4	14,67 €	15,16 €	15,68 €	16,36 €	17,08 €	17,79 €	18,47 €	19,18 €	19,68 €	
5	14,09 €	14,60 €	15,11 €	15,82 €	16,51 €	17,22 €	17,89 €	18,62 €	19,09 €	
6	13,69 €	14,20 €	14,67 €	15,42 €	16,08 €	16,83 €	17,50 €	18,19 €	18,68 €	

Plusos de perillositat, penosidad y toxicidad: 1,28 euros Plus Nocturnidad: 0,73 euros (2015)

	PREUS HORES EXTRES 2016									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34	
1	17,75 €	18,22 €	18,75 €	19,46 €	20,16 €	20,93 €	21,59 €	22,28 €	22,80 €	
2	15,64 €	16,07 €	16,61 €	17,32 €	18,04 €	18,75 €	19,42 €	20,09 €	20,67 €	
3	15,34 €	15,82 €	16,35 €	17,02 €	17,79 €	18,46 €	19,21 €	19,92 €	20,43 €	
4	14,89 €	15,39 €	15,91 €	16,61 €	17,33 €	18,05 €	18,75 €	19,47 €	19,97 €	
5	14,30 €	14,82 €	15,34 €	16,06 €	16,75 €	17,48 €	18,16 €	18,80 €	19,38 €	
6	13,89 €	14,41 €	14,89 €	15,65 €	16,33 €	17,08 €	17,77 €	18,46 €	18,96 €	

Plusos de perillositat, penosidad y toxicidad: 1,30 euros Plus Nocturnidad: 0,74 euros (2016)

	PREUS HORES EXTRES 2017									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34	
1	18,09 €	18,56 €	19,11 €	19,83 €	20,54 €	21,33 €	22,00 €	22,71 €	23,23 €	
2	15,93 €	16,38 €	16,92 €	17,65 €	18,38 €	19,11 €	19,79 €	20,47 €	21,07 €	
3	15,63 €	16,12 €	16,66 €	17,34 €	18,13 €	18,81 €	19,58 €	20,30 €	20,82 €	
4	15,17 €	15,68 €	16,21 €	16,92 €	17,66 €	18,40 €	19,11 €	19,84 €	20,35 €	
5	14,57 €	15,11 €	15,63 €	16,37 €	17,07 €	17,81 €	18,51 €	19,26 €	19,74 €	
6	14,16 €	14,68 €	15,17 €	15,95 €	16,64 €	17,41 €	18,10 €	18,81 €	19,32 €	

Plusos de perillositat, penosidad y toxicidad: 1,33 euros Plus Nocturnidad: 0,75 euros (2017)

ANNEX VI
Taula informativa de llicències i permisos

Concepte	Dies remunerats	Dies sense remunrar	Desplaçament
Matrimoni	20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos)	10 dies més	
Trasllat de domicili habitual mateixa població	2 dies naturals		
Trasllat a una altra població	3 dies naturals		
Defunció de cònjuge, fills o pares d'un cònjuge o de l'altre	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Defunció de parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Malaltia greu del cònjuge, fills o pares	3 dies naturals	Temps necessari	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigisca repos domiciliari de parents fins al segon de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals	Temps necessari en el cas de malaltia greu	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Acompanyar a la consulta del metge al cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per facultatiu)	2 o 3 dies naturals, segons grau	Temps necessari	
Naixement de fills	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Bateig o primera comunió de fills, néts o Germans	1 dia natural		
Matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i cunyats	1 dia		
Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic	Els dies necessaris		
Visita a la consulta del metge especialista (remés pel metge de la Seguretat Social)	Temps necessari		
Metge de medicina general (si hi ha volant de remissió a l'especialista)	Temps necessari		
Permís de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1	2 dies	Resta de dies	
Permís de conduir. Resta de categories	1 dia		
Tractaments oncològics (necessitat d'acompanyar un familiar certificada per un facultatiu)	Màxim de 40 hores al any		

ANNEX VII

	<i>Dreta</i>	<i>Esquerra</i>
• Pèrdua total del braç o de la mà	60 %	50 %
• Pèrdua total del moviment del muscle	25 %	20 %
• Pèrdua total del moviment del colze	20 %	15 %
• Pèrdua total del moviment de la monyica	20 %	15 %
• Pèrdua total del polze i de l'índex	30 %	25 %
• Pèrdua total de tres dits compresos el polze i l'índex	37 %	32 %
• Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i índex	25 %	20 %
• Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex	30 %	24 %
• Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze	23 %	18 %
• Pèrdua total del polze només	22 %	18 %
• Pèrdua total de l'índex només	15 %	12 %
• Pèrdua total del dit llarg, de l'anular o del menut	16 %	12 %
• Pèrdua total de dos d'estos últims dits	20 %	15 %
• Pèrdua de la falange distal del polze	16,5 %	13,5 %
• Pèrdua de la falange distal d'un altre dit	8 %	6 %
• Pèrdua de les falanges distal i mitjana d'un altre dit	12,5 %	9,5 %
• Pèrdua total d'una cama o d'un peu	50 %
• Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits	30 %
• Pèrdua total del polze d'un peu	10 %
• Pèrdua de la segona falange del polze	4,5 %
• Pèrdua total d'un altre dit del peu	5 %
• Pèrdua parcial d'un altre dit del peu	3,5 %
• Ablació de mandíbula inferior	30 %
• Pèrdua total d'un ull, o reducció a la mitat de la visió binocular	30 %
• Sordesa completa d'una oïda	15 %
• Sordesa completa de les dos oïdes	60 %

• Fractura no consolidada d'una cama d'un peu 25 %
• Fractura no consolidada d'una ròtula 20 %
• Pèrdua total del moviment d'una maluc o d'un genoll 20 %
• Acurtament almenys de cinc centímetres d'un membre inferior 15 %

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra perceben per les lesions en eixe costat la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per fractura de crani, quan no faça impossible tot treball o ocupació, serà taxada segons la seu relació amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total del membre.

En el cas que l'assegurat perdera simultàniament diversos dels seus membres, assenyalats més amunt, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les respectives taxacions, sense que el total puga en cap cas excedir el 100 per 100 de la suma indicada per a la invalidesa completa.

Si l'assegurat presentava defectes corporals amb anterioritat al sinistre i els efectes d'este es limiten a les parts no defectuosos del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, haguera sigut una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afectara la part ja defectuosa del seu cos la indemnització serà taxada segons el grau d'agreujament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els anteriors percentatges s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

ANNEX VIII
Documento de saldo i liquidació

Sr./Sra. ..., major d'edat, amb NIF 00000000-A, amb domicili a ..., c/ ... REBUT de ... per transferència bancària la suma de ... en concepte de percepcions salarials del 00.00.200000 al 00.00.200000 i saldo i liquidació per l'extinció pel ... 00.00.200000 del contracte de treball que en data 00.00.200000 vaig subscriure amb la indicada empresa segons desglossament que a continuació s'especifica:

P.p de paga de Nadal	00,00 €
P.p de paga d'estiu	00,00 €
P.p de paga de beneficis	00,00 €
Salaris pendents	00,00 €
Liquidació vacacions ¹	00,00 €
Altres	00,00 €

SUBTOTAL BRUT 00000,00 €

Treb. Cont. Comuns	00,00 €
Treb. Cont. Professionals	00,00 €
Retenció a compte IRPF	00,00 €
Per bestretes	00,00 €

TOTAL NET 00,00 €

Amb la percepció de la indicada suma, em considere completament saldat/a i liquidat/a de la relació laboral mantinguda amb l'empresa ... i em compromet a no demanar-li ni reclamar-li res pels conceptes que se'n deriven, ni cap altre, i queda rescindida la relació laboral amb efectes del dia ...

I perquè així conste, firme este document a ... el dia ... de ... de 201...

Firmat:

Sr./Sra. ...

NIF ...

Als efectes oportuns
declare que he firmat
esta declaració en
presència d'un repre-
sentant legal dels
treballadors

Firmat

Als efectes oportuns
declare que no he fet ús de
la possibilitat de la presència
d'un representant
legal dels treballadors

Firmat

Als efectes oportuns
declare que en l'empresa
no hi ha representant
legal dels treballadors

Firmat

¹ El càlcul de la liquidació que corresponga cobrar al treballador per les vacacions anuals no disfrutades es realitzarà sobre 35 dies naturals.

<i>ÀREES</i>	<i>GRUP 1</i>	<i>GRUP 2</i>	<i>GRUP 3</i>	<i>GRUP 4</i>	<i>GRUP 5</i>	<i>GRUP 6</i>
ADMINISTRACIÓN	Director administratiu financer	Responsable informàtic	Administrador de sistemes	Programador informàtic	Repcionista / Telefonista	Porteria
	Director Informàtica	Analista informàtic	Tècnic RRHH	Receptió amb idiomes	sense idiomes	Neteja oficines
	Director RRHH	Cap administratiu de primera	Responsable facturació i riscos	Administratius nivell mitjà	Ordenança / conductor	Activitats subalternes
COMERCIAL	Director comercial	Cap vendes nacional	Comerc. màrqueting	Encarregat secció de mostres	Promotores de vendes	
	Director Marqueting	Cap vendes exportació	Cap promoció	Empleats nivell mitjà tasques	Adm. promoció	
		Encarregat fòrtes i expositors	Empleats comercials			
INDUSTRIAL	Director tècnic	Cap de producció en PGD	Encarregat de magatzem PT	Cap equip línia esmaltares	Carretoners	M.O. mostres
	Dir. Laboratori PGD	Director tècnic en PPD	Encarregats de secció en PGD	Cap torn forms	Retractilació	Treb. manuals del
		Cap de manteniment	Encarregats de la totalitat del	Cap equip classificació	Camioners	Magazinem PT
		Responsable de produc-	procés en PPD	Ajudant encarregat	Premistes	Neteja fàbrica
		disseny	Caps de taller elèctric en PGD	classificació	Alimentador / sitges	Fleixadors
		Cap de laboratori de PPD	Caps de taller mecànic en	Encarregat de talladores/	M.O. atomitzador	Tirador peces especials
		Responsable de laboratori de	PGD	rectificadores	M.O. mòlta	Activitats subalternes
		PGD	Metges i sanitaris titulats	Encarregat torn polim.	Tractoristes / Palistes	Tasques de retractació
				Encarregat de molta i esmalts	Esmaltadors	Peons
				Electricistes nivell mitjà	Operari càrrega i moltà	
				Mecànics nivell mitjà	Operari transport i alimentació	
				Responsable de reposats	Forners	
				Disseyadors	Classificadors	
				Treballadors de qualitat nivell	Polidors	
				mitjà.	Talladors	
				Treballador I+D nivell mitjà	Electricistes nivell elemental	
				Treb. pantalles serigrafia	Electromecànics nivell	
				nivell mitjà	Mecànics nivell elemental	
					Operari magatzem reposats	
					Treb. qualitat nivell elemental	
					Treb. I+D nivell elemental	
					Treb. Pantalles serigrafia	
					nivell elemental	
					Operari de 3r foc	
					Operaris rectificadora	
					Auxiliars de laboratori	
					Operari preparació de tintes	
					Peons especialistes	

ANEXO I
TABLAS 2015

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	10,49 €	1.230,36 €	40,43 €	18.455,36 €	492,14 €	369,09 €	10,13 €
2	9,24 €	1.084,41 €	35,68 €	16.266,22 €	433,76 €	325,32 €	8,90 €
3	9,09 €	1.067,01 €	35,08 €	16.005,20 €	426,80 €	320,11 €	8,80 €
4	8,84 €	1.037,40 €	34,11 €	15.561,01 €	414,97 €	311,22 €	8,51 €
5	8,51 €	998,30 €	32,83 €	14.974,51 €	399,31 €	299,47 €	8,22 €
6	8,29 €	972,88 €	31,98 €	14.593,21 €	389,15 €	291,86 €	8,02 €

ANEXO II
TABLAS 2016

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	10,64 €	1.260,18 €	41,41 €	18.902,65 €	504,07 €	378,04 €	10,37 €
2	9,38 €	1.110,70 €	36,54 €	16.660,46 €	444,28 €	333,20 €	9,12 €
3	9,23 €	1.092,87 €	35,93 €	16.393,11 €	437,15 €	327,87 €	9,02 €
4	8,97 €	1.062,54 €	34,94 €	15.938,15 €	425,02 €	318,77 €	8,72 €
5	8,64 €	1.022,50 €	33,62 €	15.337,44 €	408,99 €	306,73 €	8,42 €
6	8,42 €	996,46 €	32,75 €	14.946,90 €	398,58 €	298,93 €	8,20 €

ANEXO III
TABLAS 2017

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	10,85 €	1.284,12 €	42,20 €	19.261,80 €	513,64 €	385,22 €	10,57 €
2	9,56 €	1.131,80 €	37,23 €	16.977,00 €	452,72 €	339,53 €	9,29 €
3	9,41 €	1.113,64 €	36,61 €	16.704,58 €	445,45 €	334,10 €	9,19 €
4	9,14 €	1.082,73 €	35,60 €	16.240,98 €	433,10 €	324,82 €	8,88 €
5	8,80 €	1.041,92 €	34,26 €	15.628,85 €	416,76 €	312,56 €	8,59 €
6	8,58 €	1.015,39 €	33,37 €	15.230,89 €	406,15 €	304,61 €	8,36 €

ANEXO IV
ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD 2015	
Años	
2	34,77 €
4	69,49 €
9	118,13 €
14	166,78 €
19	215,42 €
24	264,10 €
29	312,78 €
34	347,51 €

ANTIGÜEDAD 2016	
Años	
2	35,61 €
4	71,18 €
9	120,99 €
14	170,82 €
19	220,64 €
24	270,51 €
29	320,36 €
34	355,93 €

ANTIGÜEDAD 2017	
Años	
2	36,28 €
4	72,53 €
9	123,29 €
14	174,07 €
19	224,83 €
24	275,64 €
29	326,45 €
34	362,69 €

ANEXO V
PRECIO HORAS EXTRAS

GRUPOS	PRECIOS HORAS EXTRAS 2015								
	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,49 €	17,95 €	18,47 €	19,17 €	19,86 €	20,62 €	21,27 €	21,95 €	22,46 €
2	15,41 €	15,84 €	16,36 €	17,07 €	17,77 €	18,47 €	19,13 €	19,79 €	20,37 €
3	15,11 €	15,58 €	16,11 €	16,77 €	17,53 €	18,19 €	18,93 €	19,63 €	20,13 €
4	14,67 €	15,16 €	15,68 €	16,36 €	17,08 €	17,79 €	18,47 €	19,18 €	19,68 €
5	14,09 €	14,60 €	15,11 €	15,82 €	16,51 €	17,22 €	17,89 €	18,62 €	19,09 €
6	13,69 €	14,20 €	14,67 €	15,42 €	16,08 €	16,83 €	17,50 €	18,19 €	18,68 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,28 euros Plus Nocturnidad: 0,73 euros (2015)

GRUPOS	PRECIOS HORAS EXTRAS 2016								
	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,75 €	18,22 €	18,75 €	19,46 €	20,16 €	20,93 €	21,59 €	22,28 €	22,80 €
2	15,64 €	16,07 €	16,61 €	17,32 €	18,04 €	18,75 €	19,42 €	20,09 €	20,67 €
3	15,34 €	15,82 €	16,35 €	17,02 €	17,79 €	18,46 €	19,21 €	19,92 €	20,43 €
4	14,89 €	15,39 €	15,91 €	16,61 €	17,33 €	18,05 €	18,75 €	19,47 €	19,97 €
5	14,30 €	14,82 €	15,34 €	16,06 €	16,75 €	17,48 €	18,16 €	18,80 €	19,38 €
6	13,89 €	14,41 €	14,89 €	15,65 €	16,33 €	17,08 €	17,77 €	18,46 €	18,96 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,30 euros Plus Nocturnidad: 0,74 euros (2016)

GRUPOS	PRECIOS HORAS EXTRAS 2017								
	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	18,09 €	18,56 €	19,11 €	19,83 €	20,54 €	21,33 €	22,00 €	22,71 €	23,23 €
2	15,93 €	16,38 €	16,92 €	17,65 €	18,38 €	19,11 €	19,79 €	20,47 €	21,07 €
3	15,63 €	16,12 €	16,66 €	17,34 €	18,13 €	18,81 €	19,58 €	20,30 €	20,82 €
4	15,17 €	15,68 €	16,21 €	16,92 €	17,66 €	18,40 €	19,11 €	19,84 €	20,35 €
5	14,57 €	15,11 €	15,63 €	16,37 €	17,07 €	17,81 €	18,51 €	19,26 €	19,74 €
6	14,16 €	14,68 €	15,17 €	15,95 €	16,64 €	17,41 €	18,10 €	18,81 €	19,32 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,33 euros Plus Nocturnidad: 0,75 euros (2017)

ANEXO VI
Tabla informativa de licencias y permisos

<i>Concepto</i>	<i>Días remunerados</i>	<i>Días sin remunerar</i>	<i>Desplazamiento</i>
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres	3 días naturales	Tiempo necesario	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días	Resto de días	
Carné de conducir. Resto de categorías	1 día		
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		

ANEXO VII

Derecha

Izquierda

• Pérdida total del brazo o de la mano	60 %	50 %
• Pérdida total del movimiento del hombro	25 %	20 %
• Pérdida total del movimiento del codo	20 %	15 %
• Pérdida total del movimiento de la muñeca	20 %	15 %
• Pérdida total del pulga y del índice	30 %	25 %
• Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice	37 %	32 %
• Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25 %	20 %
• Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30 % 2	4 %
• Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	23 %	18 %
• Pérdida total del pulgar sólo	22 %	18 %
• Pérdida total del índice sólo	15 %	12 %
• Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16 %	12 %
• Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20 %	15 %
• Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5 % 1	3,5 %
• Pérdida de la falange distal de otro dedo	8 %	6 %
• Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5 %	9,5 %
• Pérdida total de una pierna o de un pie	50 %
• Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	30 %
• Pérdida total del pulgar de un pie	10 %
• Pérdida de la segunda falange del pulgar	4,5 %
• Pérdida total de otro dedo del pie	5 %
• Pérdida parcial de otro dedo del pie	3,5 %

• Ablación de mandíbula inferior	30 %
• Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular	30 %
• Sordera completa de un oído	15 %
• Sordera completa de los dos oídos	60 %
• Fractura no consolidada de una pierna o de un pie	25 %
• Fractura no consolidada de una rótula	20 %
• Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20 %
• Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior	15 %

Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como perdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de este se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ANEXO VIII

Documento de saldo y finiquito

Sr/Sra ... mayor de edad, con N.I.F 00000000 – A, con domicilio en ..., C/ ... RECIBO de por transferencia bancaria la suma de ... en concepto de percepciones salariales del 00.00.200000 al 00.00.200000 y saldo y finiquito por la extinción por ...el 00.00.200000 del contrato de trabajo que en fecha 00.00.200000 suscribí con la referida Empresa según desglose que a continuación se especifica:

P.p de paga de Navidad	00,00 €
P.p de paga de verano	00,00 €
P.p de paga de beneficios	00,00 €
Salarios pendientes	00,00 €
Liquidación Vacaciones ¹	00,00 €
Otros	00,00 €
 SUBTOTAL BRUTO	00000,00 €
 Trab.cont.comunes	00,00 €
Trab. Cont. Profesionales	00,00 €
Retención a cta. IRPF0	0,00 €
Por anticipos	00,00 €
 TOTAL NETO	00,00 €

Con la percepción de la referida suma, me doy por completamente saldado/a y finiquitado/a de la relación laboral mantenida con la empresa ... y me comprometo a nada más pedirle ni reclamarle por los conceptos derivados de la misma, ni ningún otro quedando rescindido la relación laboral con efectos del día ...

Y para que así conste, firmo la presente en ... el día ... de ... de 201...

Fdo.:
 Sr/Sra...
 NIF ...

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta declaración en presencia de un repre- sentante legal de los trabajadores Firmado	A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante legal de los trabajadores Firmado	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante legal de los trabajadores Firmado
---	---	--

¹ El cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

ÁREAS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
ADMINISTRACIÓN	Dtor. Admvo – Financiero Dtor. Informática Dtor. RRHH	Responsable Informático Analista informático Jefe Administrativo de Primera	Administrador de Sistemas Técnico RRHH Responsable de facturación y riesgos	Programador informático Recepción con idiomas Administrativos nivel medio	Repcionista / Telefonista sin idiomas Ordenanza / conductor Administrativos nivel elemental	Portería Limpieza oficinas Actividades Subalternas
COMERCIAL	Dtor. Comercial Dtor. Marketing	Jefe Ventas Nacional Jefe Ventas Exportación	Comerciales Adjuntos Marketing Jefe Promoción	Encargado sección de Muestras Empleados nivel medio Tareas comerciales	Promotores de ventas Adm. Promoción	
INDUSTRIAL	Dtor. Técnico Dtor. Laboratorio PGD	Jefe de producción en PGD Director técnico en PPD Jefe de mantenimiento Responsable de producto-diseño	Encargado de Almacén PT Encargados de sección en PGD Encargados de la totalidad del proceso en PPD Jefes de Taller eléctrico en PGD Jefes de Taller mecánico en PGD Responsable de mantenimiento en PPD Técnicos Laboratorio I+D Técnico Diseño Responsable laboratorio Plantas Especiales Técnico de Calidad	Jefe equipo línea esmalteadoras Jefe Turno Hornos Jefe Equipo clasificación Ayudante. Energ. clasificación Encargado de cortadoras/rectificadoras. Encargado Turno Pulido. Encargado de molituración y esmaltes Electricistas nivel medio Electromecánicos nivel medio Mecánicos nivel medio Responsable de Repuestos Diseñadores Laborantes de Calidad ivel medio. Laborantes I+D nivel medio Lab. Pantallas serigrafía nivel medio	Carretilleros Retratillado Camarones Prensistas Alimentador/silos M.O. Atomizador M.O. Molienda Tractoristas / Palistas Esmaltadores Operario carga y molienda Operario transporte y alimentación Horneros Clasificadores Pulidores Cortadores Electricistas nivel elemental Electromecánicos nivel elemental Mecánicos nivel elemental Operario almacén repuestos Laborantes Calidad nivel elemental Laborantes I+D nivel elemental Lab. Pantallas serigrafía nivel elemental Operarios de 3er fuego Operarios rectificadoras Auxiliares de laboratorio Operario preparación de tintas Peones Especialistas	

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 27 de juliol de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana per mitjà del qual s'interpreta l'article 110 del conveni (Codi 80000115011990). [2016/7347]

Vist el text de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, per mitjà del qual s'interpreta l'article 110 del conveni, suscrit, per la part empresarial, per representants de les organitzacions AGEVALCEE i FEAD, i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats FE-CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 27 de juliol de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 6a reunió de la Comissió Paritària del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat.

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Catalina Estevan Estevan

Per AGEVALCEE:

Martín Jiménez Sánchez

José Manuel Guillem Fernández

Per les organitzacions sindicals:

Per la FE CCOO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Jorge Alzamora Lillo

Per FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

Juan Ramón Prades Prades

A València, als locals d'AGEVALCEE, a les 12.30 hores del dia 21 de juny de 2016, es reuneixen les persones relacionades al marge en representació de les seues respectives organitzacions, i es passa a tractar

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se interpreta el artículo 110 del Convenio (Código 80000115011990). [2016/7347]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se interpreta el artículo 110 del convenio, suscrito, de parte empresarial por representantes de las organizaciones AGEVALCEE y FEAD, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FE-CC.OO-PV. y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 27 de julio de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 6.ª reunión de la Comisión Paritaria del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Catalina Estevan Estevan

Por AGEVALCEE:

Martín Jiménez Sánchez

José Manuel Guillem Fernández

Por las Organizaciones Sindicales:

Por la FE CC.OO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Jorge Alzamora Lillo

Por FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

Juan Ramón Prades Prades

En Valencia, en los locales de AGEVALCEE, siendo las 12.30 horas del día 21 de junio de 2016, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones, y se pasa a tra-

la consulta plantejada sobre la interpretació de l'article 110 del conveni, que estableix el dret del professorat dels col·legis d'educació especial a percebre una paga d'antiguitat, concretament:

– Si una persona té dret a cobrar la paga d'antiguitat en l'empresa quan ja ha complit més de vint-i-cinc anys.

– Si s'ha establit algun termini per a sol·licitar la paga d'antiguitat.

– Quins requisits són necessaris per a sol·licitar aquesta paga.

La comissió de seguiment acorda per unanimitat que una persona amb més de vint-i-cinc anys d'antiguitat té dret a cobrar aquesta paga, que en el conveni no s'estableix cap termini per a sol·licitar-la i que l'únic requisit és haver complit almenys vint-i-cinc anys d'antiguitat en l'empresa.

Així mateix, s'acorda enviar aquestes definicions a la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball per a la publicació en el DOCV.

I, sense més assumptes per tractar, s'alça la sessió a les 12.00 hores.

tar la consulta planteada acerca de la interpretación del artículo 110 del convenio, que establece el derecho del profesorado de los colegios de Educación Especial a percibir una paga de antigüedad, concretamente:

– Si una persona tiene derecho a cobrar la paga de antigüedad en la empresa cuando ya ha cumplido más de 25 años.

– Si hay establecido algún plazo para solicitar la paga de antigüedad.

– Qué requisitos se requieren para solicitar esta paga.

La Comisión de Seguimiento acuerda por unanimidad que una persona con más de 25 años de antigüedad tiene derecho a cobrar esa paga, que en el convenio no se establece ningún plazo para solicitarla y que el único requisito es haber cumplido al menos 25 años de antigüedad en la empresa.

Asimismo se acuerda enviar estas definiciones a la Consellería de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo para su publicación en el DOCV.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12.00 horas.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 27 de juliol de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana per mitjà del qual s'interpreta l'article 110 del conveni (Codi 80000115011990). [2016/7347]

Vist el text de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, per mitjà del qual s'interpreta l'article 110 del conveni, suscrit, per la part empresarial, per representants de les organitzacions AGEVALCEE i FEAD, i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats FE-CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 27 de juliol de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 6a reunió de la Comissió Paritària del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat.

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Catalina Estevan Estevan

Per AGEVALCEE:

Martín Jiménez Sánchez

José Manuel Guillem Fernández

Per les organitzacions sindicals:

Per la FE CCOO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Jorge Alzamora Lillo

Per FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

Juan Ramón Prades Prades

A València, als locals d'AGEVALCEE, a les 12.30 hores del dia 21 de juny de 2016, es reuneixen les persones relacionades al marge en representació de les seues respectives organitzacions, i es passa a tractar

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se interpreta el artículo 110 del Convenio (Código 80000115011990). [2016/7347]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se interpreta el artículo 110 del convenio, suscrito, de parte empresarial por representantes de las organizaciones AGEVALCEE y FEAD, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FE-CC.OO-PV. y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 27 de julio de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 6.ª reunión de la Comisión Paritaria del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Catalina Estevan Estevan

Por AGEVALCEE:

Martín Jiménez Sánchez

José Manuel Guillem Fernández

Por las Organizaciones Sindicales:

Por la FE CC.OO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Jorge Alzamora Lillo

Por FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

Juan Ramón Prades Prades

En Valencia, en los locales de AGEVALCEE, siendo las 12.30 horas del día 21 de junio de 2016, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones, y se pasa a tra-

la consulta plantejada sobre la interpretació de l'article 110 del conveni, que estableix el dret del professorat dels col·legis d'educació especial a percebre una paga d'antiguitat, concretament:

– Si una persona té dret a cobrar la paga d'antiguitat en l'empresa quan ja ha complit més de vint-i-cinc anys.

– Si s'ha establit algun termini per a sol·licitar la paga d'antiguitat.

– Quins requisits són necessaris per a sol·licitar aquesta paga.

La comissió de seguiment acorda per unanimitat que una persona amb més de vint-i-cinc anys d'antiguitat té dret a cobrar aquesta paga, que en el conveni no s'estableix cap termini per a sol·licitar-la i que l'únic requisit és haver complit almenys vint-i-cinc anys d'antiguitat en l'empresa.

Així mateix, s'acorda enviar aquestes definicions a la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball per a la publicació en el DOCV.

I, sense més assumptes per tractar, s'alça la sessió a les 12.00 hores.

tar la consulta planteada acerca de la interpretación del artículo 110 del convenio, que establece el derecho del profesorado de los colegios de Educación Especial a percibir una paga de antigüedad, concretamente:

– Si una persona tiene derecho a cobrar la paga de antigüedad en la empresa cuando ya ha cumplido más de 25 años.

– Si hay establecido algún plazo para solicitar la paga de antigüedad.

– Qué requisitos se requieren para solicitar esta paga.

La Comisión de Seguimiento acuerda por unanimidad que una persona con más de 25 años de antigüedad tiene derecho a cobrar esa paga, que en el convenio no se establece ningún plazo para solicitarla y que el único requisito es haber cumplido al menos 25 años de antigüedad en la empresa.

Asimismo se acuerda enviar estas definiciones a la Consellería de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo para su publicación en el DOCV.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12.00 horas.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 14 de setembre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana (Codi 80000325011997). [2016/7605]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per la part empresarial, per representants de PIROVAL, i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats Industria-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 de setembre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI DE PIROTÈCNIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Notes prèvies:

A) Les parts que concerten el present conveni col·lectiu són per la representació empresarial: l'associació empresarial PIROVAL i per la part social, les organitzacions sindicals: FITAG-UGT i INDÚSTRIA CCOO-PV.

B) Totes les referències en el text del conveni a «treballador», s'entendran efectuades indistintament a les persones home o dona que treballen en pirotecnia en els termes establits en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat de les quals siga la de fabricació de productes de pirotecnia i la seua comercialització.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni serà aplicable a la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte els que exercisquen el càrrec de consellers d'empreses que revisten la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (Código 80000325011997). [2016/7605]

Visto el texto del convenio Colectivo de Pirotecnia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de PIROVAL, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Industria-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de septiembre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO DE PIROTECNIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Notas previas:

A) Las partes que conciernen el presente convenio colectivo son por la representación empresarial: la asociación empresarial PIROVAL y por la parte social, las organizaciones sindicales: FITAG-UGT e INDUSTRIA CCOO-PV.

B) Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas hombre o mujer que trabajan en pirotecnia en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas cuya actividad sea la de fabricación de productos de Pirotecnia y su comercialización.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2016 i fins al 30 de desembre de 2017.

Entrarà en vigor, a tots els efectes, a partir del dia de la seua firma i els seus efectes econòmics seran amb caràcter retroactiu a partir de l'1 de gener de 2016.

Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini per a la dita denúncia abans de finalitzar la seua vigència:

El termini per a la denúncia del conveni serà de tres mesos abans de finalitzar la seua vigència.

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni, una vegada denunciat el present conveni, estarà regit per les regles següents:

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts estableiran un calendari o pla de negociació; aquesta s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de dotze mesos a comptar a partir de la data de pèrdua de la seua vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense haver arribat a un acord, les parts intervingents en la negociació s'adheriran i se someteran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 8 de juliol de 2010 i si en la dita instància no s'arriba a un acord, es procedirà a l'adhesió al Conveni Col·lectiu General de la Indústria Química d'àmbit estatal.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seua aplicació pràctica seran considerats globalment.

CAPÍTOL 2

Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en aquest conveni i en la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i pel que fa a la seua extensió i implantació, serà aplicable el que determina el conveni general de les indústries químiques.

CAPÍTOL 3

Classificació del personal i cessament

Article 7. Classificació del personal

Per raó de la seua permanència al servei de l'empresa, els treballadors es classifiquen en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix, podrà subscriure's qualsevol altre contracte sempre que la seua modalitat estiga recollida en la legislació vigent.

Són treballadors fixos: els admesos en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a duració.

Són treballadors eventuals: els contractats per una duració determinada en la prestació dels seus serveis i subscrits en les modalitats previstes en els apartats *a* i *b* de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors

Són treballadors contractats a temps parcial: els que presten els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Són treballadors interins: els que ingressen en l'empresa exactament per a cobrir l'absència d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (excedència, malaltia, accident, maternitat, paternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o lactància natural o situacions analògues) i cessaran sense cap dret a indemnització quan s'hi incorpore el titular.

Si el treballador fix absent no s'incorpora en el termini corresponent, la direcció de l'empresa podrà prescindir del treballador interí resolent el contracte en el moment corresponent al terme de la reserva del lloc, sempre que això conste per escrit. En qualsevol altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, i

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2016.

Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia:

El plazo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el presente convenio, se seguirá por las siguientes reglas:

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010 y si en dicha instancia no se alcance acuerdo, se procederá a la adhesión al Convenio Colectivo General de la Industria Química de ámbito estatal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPÍTULO 2

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a la prescrita en este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, y en cuanto a su extensión e implantación, será de aplicación lo determinado en el convenio general de las industrias químicas.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal y cese

Artículo 7. Clasificación del personal

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, contratados a tiempo determinado, interinos y contratados a tiempo parcial, asimismo podrá celebrarse cualquier otro contrato cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores eventuales los contratados por una duración determinada en la prestación de sus servicios y suscritos en las modalidades previstas en los apartados *a* y *b* del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa exactamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (excedencia, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, períodos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa

ocuparà l'últim lloc del seu grup i categoria professional. No adquirirà el treballador contractat per interinitat la condició de treballador fix quan el treballador substituït per trobar-se en incapacitat temporal arribe a la jubilació o mora; igualment s'extingeix si al treballador substituït se li declara una incapacitat permanent (el contracte s'extingeix sense la seua reincorporació). Si la situació d'interinitat és de dos anys o més, excepte en els casos de suplència per excedència especial, el treballador, al seu cessament, percebrà una indemnització de 20 dies per any o fracció.

A la finalització del contracte subscrit per duració determinada o realització d'obra o servei determinat, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre al terme del seu contracte i per aquest concepte una indemnització del 10 % del salari base meritat durant la duració d'aquest o a una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulte d'abonar onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que s'hagen subscrit a partir de l'1 de gener de 2014, sent dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que s'hagen formalitzat a partir de l'1 de gener de 2015.

Només es tindrà dret a percebre una de les indemnitzacions, de les assenyalades en el paràgraf anterior, que siga més favorable per al treballador.

Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podrán tindre una duració màxima de nou mesos, dins d'un període de 12 comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

La dita modalitat contractual, anteriorment esmentada també podrà ser empleada davant de l'augment de la proporció de tasques que s'ocasiona i que s'han d'assignar per déficit de personal que es produeix com a conseqüència del gaudi de les vacances.

Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa, els treballadors hauran de preavisar amb 15 dies d'antelació.

En cas de no preavisar amb la dita antelació, que es farà per escrit, el treballador serà objecte d'una deducció d'un dia de salari per cada dia de retard.

CAPÍTOL 4 *Política salarial*

Article 9. Retribucions any 2016

Les retribucions del personal comprés en aquest conveni estaran constituïdes per percepcions salarials i extrasalarials o indemnitzatories.

1. Les retribucions salarials, són les que s'indiquen

A) Salari base: l'abonament del qual és per dia natural.

B) Plus de conveni: s'abonarà per dia natural.

C) Plus de perillositat: que serà abonat per dia efectivament treballat, i es meritarà de dilluns a divendres, amb una quantia estableguda en el 30 % del salari base diari de cada categoria. No serà abonable per al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despachos del qual es troben fora del recinte fabril.

Per al període comprés de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016, la quantificació salarial figura incorporada en l'annex primer del present conveni. S'incrementen en tots els conceptes assenyalats, el 0,80 % respecte a les quanties de les taules salarials de l'any 2015 (DOCV 13.10.2015), en conseqüència i durant la vigència del present conveni no s'aplicarà pel que fa al plus de perillositat, el 30 % del salari base, sinó l'increment pactat, sobre els imports del dit plus consignats en les meritades taules salarials de 2015.

Els endarreriments salarials es faran efectius al mes següent de ser publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i, en tot cas, abans dels dos mesos de la firma d'aquest.

Article 10. Retribucions any 2017

Mantenint la mateixa estructura salarial, reflectida en l'article nou i pel que fa per al període comprés de l'1 de gener de 2017 al 31 de

con caràcter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. No adquirirá el trabajador contratado por interinidad la condición de trabajador fijo cuando el trabajador sustituido por encontrarse en incapacidad temporal alcance la jubilación o falleciere; igualmente se extingue si al trabajador sustituido se le declara una incapacidad permanente(el contrato se extingue sin su reincorporación). Si la situación de interinidad fuera de dos o más años, salvo en los casos de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

A la finalització del contracte suscrit per duració determinada o realització de obra o servici determinat, excepto en els casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10 % del salario base devengado durante la duración del mismo o a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2014, siendo doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2015.

Solo se tendrá derecho al percibo de una de las indemnizaciones, de las señaladas en el párrafo anterior, que sea más favorable para el trabajador.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 9 meses, dentro de en un periodo de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha modalidad contractual, anteriormente citada también podrá ser empleada ante el aumento de la proporción de tareas que se ocasiona y que se han de asignar por déficit de personal que se produce como consecuencia del disfrute de vacaciones de los mismos.

Artículo 8. Cese

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación.

En el caso de no preavisar con dicha antelación, que se hará por escrito, el trabajador será objeto de una deducción de un día de salario por cada día de retraso en el mismo.

CAPÍTULO 4 *Política salarial*

Artículo 9. Retribuciones año 2016

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por percepciones salariales y extrasalariales o indemnizatorias.

1. Las retribuciones salariales, son las que se indican

A) Salario base cuyo abono es por día natural.

B) Plus de convenio se abonará por día natural.

C) Plus de peligrosidad que será abonado por día efectivamente trabajado, devengándose de lunes a viernes, quedando establecida su cuantía en el 30 % del salario base diario de cada categoría. No será abonable para el personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

Para el periodo comprendido del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, la cuantificación salarial figura incorporada en el anexo primero del presente convenio. Se incrementan en todos los conceptos señalados, el 0,80 % con respecto a las cuantías de las tablas salariales del año de 2015 (DOCV 13.10.2015), en consecuencia y durante la vigencia del presente convenio no se aplicará por lo que respecta al plus de peligrosidad, el 30 % del salario base, sino el incremento pactado, sobre los importes de dicho plus consignados en las meritadas tablas salariales de 2015.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el DOCV y en todo caso antes de los dos meses de la firma del mismo.

Artículo 10. Retribuciones año 2017

Manteniendo la misma estructura salarial, reflejada en el artículo nueve y por lo que concierne para el periodo comprendido del 1 de

desembre de 2017; les partides salarials s'incrementaran en un 0,80 % respecte a les taules salarials de 2016.

No obstant això, s'estableix la clàusula d'actualització sobre els dits conceptes retributius, que serà aplicable al final de l'exercici (periode comprés de l'01.01.2017 al 31.12.2017), si es dóna la circumstància següent: si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general nacional (sistema IPC) del mes de desembre/17 supera el 0,80 per cent (periode de càlcul des de 01.01.2017 fins al 31.12.2017), el seu exèrcit s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2017.

En el supòsit que l'any 2017 i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul contingudes en l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial, el percentatge obtingut siga inferior al 0,80 %, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució del que ha percebut pels conceptes salarials, i es consolidarà el dit salari base satisfet, que servirà de base de càlcul per a futures negociacions.

El pagament dels retards salarials, si n'hi ha que dimanen d'aquest article es faran efectius als dos mesos següents de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

La quantificació salarial (provisional) figura incorporada en l'annex segon del present conveni.

Article 11. Antiguitat

1. Els treballadors fixos compresos en aquest conveni gaudiran, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa, consistentes en dos triennis i cinc quinquennis.

2. El mòdul per al càlcul i abonament del dit complement va quedar congelat en la seua base de càlcul sobre el salari base percebut pel treballador l'any 2011. Per tant, per als dos anys de vigència del present conveni i en els successius anys, la referència per a calcular l'import econòmic de l'antiguitat serà el salari base consignat en les taules que com a annex quart figuren incorporades al present conveni col·lectiu.

3. La quantia del complement serà del 5 % per cada trienni i del 10 % per a cada quinquenni.

4. L'import de cada trienni o quinquenni començarà a meritar-se el primer dia del mes següent al del seu compliment.

Article 12. Plus xòfer muntador

Els treballadors que en possessió del carnet d'expert o el d'aprenent realitzen les funcions de xòfer o conductor per al muntatge d'espectacles i la realització del seu tir i sempre que el desplaçament siga almenys d'una hora, comprendent tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2016 un plus de 16,84 € i per a l'any 2017 per import de 16,97 € per al conductor de primera i d'11,24 € per a l'any 2016 i d'11,33 € per a l'any 2017 per al conductor de segona per viatge realitzat.

Per al supòsit que siguen dos o més els xòfers que, rellevant-se, efectuen la conducció del vehicle en el mateix recorregut, l'import del plus serà distribuït en proporció al temps de conducció que cada xòfer efectue.

S'entén per conductor de primera el treballador que està en possessió del permís de conducció classe C o superior (autorització per a conduir vehicles de més de 3.500 Kg PMA) i, per conductor de segona, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe B (autorització per a conduir vehicles de menys de 3.500 Kg PMA). Tot conductor ha d'estar en possessió de l'ADR que l'autoritza per al transport de mercaderies perilloses.

Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitatius indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són les que, excedint la duració de la jornada laboral ordinària es treballen. Les hores extraordinàries realitzades dins del taller, es pagaran amb un recàrec del 75 % del seu valor ordinari. En tot cas, per a fixar el dit import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, que són els que prevaldran.

Pel que fa al treball realitzat fora del taller de tir de focs artificials i les anomenades mascletades i semblants, que excedeixen la jornada laboral ordinària, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si el tir es realitza en dia laborable, matí o vesprada, sense excedir en hores la duració de la jornada laboral, el treballador percebrà la

enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017; las partidas salariales, se incrementarán en un 0,80 % con respecto a las tablas salariales de 2016.

No obstant lo anterior, se establece la cláusula de actualización sobre dichos conceptos retributivos, que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 01.01.2017 al 31.12.2017), si se da la siguiente circunstancia: si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general nacional (Sistema IPC) del mes de diciembre/17 supera el 0,80 por ciento (periodo de cálculo desde 01.01.2017 al 31.12.2017), su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

Para el supuesto que en año 2017 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial, el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,80 %, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por los conceptos salariales, consolidándose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para futuras negociaciones.

El pago de los atrasos salariales, si los hubiere y dimanantes de este artículo se harán efectivos a los dos meses siguientes de su publicación en el DOCV.

La cuantificación salarial (provisional) figura incorporada en el anexo segundo del presente convenio.

Artículo 11. Antigüedad

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento quedó congelado en su base de cálculo sobre el salario base percibido por el trabajador en el año de 2011. Por tanto, para los dos años de vigencia del presente convenio y en los sucesivos años, la referencia para calcular el importe económico de la antigüedad, será el salario base consignado en las tablas que como anexo cuarto figuran incorporadas al presente convenio colectivo.

3. La cuantía del complemento será del 5 % por cada trienio y del 10 % para cada quinquenio.

4. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 12. Plus chófer montador

Los trabajadores que en posesión del carné de experto o el de aprendiz, realicen las funciones de chófer o conductor para el montaje de espectáculos y la realización de su disparo y siempre y cuando el desplazamiento sea al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta, percibirán para el año 2016, un plus de 16,84 € y para el año 2017 por importe de 16,97 € para el conductor de primera y de 11,24 € para el año 2016 y de 11,33 € para el año 2017 para el conductor de segunda por viaje realizado.

Para el supuesto que sean dos o más los chóferes que, turnándose, efectúen la conducción del vehículo en el mismo recorrido, el importe del plus será distribuido en proporción al tiempo de conducción que cada chófer efectúe.

Se entiende por conductor de primera el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase C o superior (autorización para conducir vehículos de más de 3.500 Kgs. PMA) y por conductor de segunda, el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase B (autorización para conducir vehículos de menos de 3.500 Kgs. PMA). Todo conductor debe de estar en posesión del ADR que le autoriza para el transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Con los límites cuantitativos indicados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, son las que, excediendo de la duración de la jornada laboral ordinaria se trabajen. Las horas extraordinarias realizadas dentro del taller, se pagarán con un recargo del 75 % de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas mascletás y similares, que excedan de la jornada laboral ordinaria, se estará a lo siguiente:

A. Si el disparo se realiza en día laborable, mañana o tarde, sin exceder en horas la duración de la jornada laboral, el trabajador per-

dieta que li puga corresponde segons l'article 14 d'aquest conveni (desplaçaments i dietes). En aquest supòsit no hi ha hores extraordinàries.

B. Si el tir, o qualsevol altre acte, es realitza en dia laborable i exceudeix la jornada normal de treball, ocupant menys de quatre hores, el treballador a més de les dietes que puga percebre segons l'article 14, percebrà un plus de mig tir laborable segons la seua categoria professional. Si empra més de quatre hores el plus de tir seria complet.

C. Si el tir es realitza en dia festiu el treballador percebrà la dieta que li pot corresponde segons l'article 14 i:

– Si realitza el tir d'una mascletada tindrà dret a percebre mig plus de tir festiu en la quantia que figura en la taula del present conveni. Si la mascletada excedeix les 5 hores en el seu muntatge i execució, el mig plus de tir festiu s'incrementarà en un 20 per cent del seu valor. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà abonat com a mig plus de tir.

– Si es realitza el tir d'un castell, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet, no tindrà la consideració de castell, el tir de ramell.

– Si realitza el tir de dos, o més actes, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet.

Nota: per mitjà de l'abonament del plus tir (article 14 del text), es retribueixen les hores extraordinàries realitzades en els supòsits previstos en els apartats B i C.

Per la mateixa naturalesa de l'activitat del sector pirotècnic i en particular la classe d'execució de determinats treballs fora de fàbrica (tir de focs artificials, mascletades i semblants), que inevitablement s'efectuen en llocs i dates concretes, el treballador queda obligat a desplaçar-se per a efectuar qualsevol classe de tirs al lloc objecte de contractació i a executar els treballs descrits en els apartats A, B i C i, per tant, a realitzar hores extraordinàries, respectant en tot cas els límits establits en l'apartat 2 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Quedarà únicament dispensat de l'exida quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan siga a causa de malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses hauran de distribuir equitativament i entre tots els treballadors habilitats les eixides per a efectuar tirs, sempre tenint en compte la capacitat i preparació d'aquells i les necessitats del servei; tot això a fi d'evitar discriminacions.

Als efectes del que disposen els paràgrafs anteriors, no es computaran les hores extraordinàries que hagen sigut compensades per mitjà de descans dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

Entre la terminació d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores.

Article 14. Plus operaris de tirs

Pel que fa al treball realitzat fora del taller, consistent en el muntatge i tir d'espectacles pirotècnics, serà encomanat al personal que tinga l'habilitació pertinent d'acord amb el que disposa el Reial Decret 563/2010, i amb independència de la categoria professional que posseïsca en fàbrica.

– Encarregat expert: és aquell treballador que vinculat a l'empresa i en possessió del carnet d'expert assumeix la direcció de muntatge i tir, dirigeix i organitza els experts, podent ser l'interlocutor de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents i que, així mateix, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics. Precisió: només quan vagen dos o més experts, un d'ells, serà designat per l'empresa per a l'exercici de les funcions indicades.

– Encarregat: persona designada per l'empresa que assumeix la direcció de muntatge i tir; és la interlocutora de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents.

– Expert: és aquell treballador vinculat a l'empresa que, disposant del carnet d'expert, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics.

– Aprenent: persona vinculada a l'empresa que, disposant del carnet d'aprenent realitza, sota la supervisió dels experts, operacions de desembalatge, muntatge i manipulació i connexió dels artificis, i no pot realitzar el tir.

cibirá la dieta que le pueda corresponder según el artículo 14 de este convenio (desplazamientos y dietas). En este supuesto no existen horas extraordinarias.

B. Si el disparo, o cualquier otro acto, se realiza en día laborable y excede de la jornada normal de trabajo, ocupando menos de cuatro horas, el trabajador además de las dietas que pueda percibir según el artículo 14, percibirá un plus de medio disparo laborable según su categoría profesional. Si emplease más de cuatro horas el plus de disparo sería completo.

C. Si el disparo se realiza en día festivo el trabajador percibirá la dieta que le puede corresponder según el artículo 14 y:

– Si realiza el disparo de una *mascletada* tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente convenio. Si la *mascletada* excede de 5 horas en su montaje y ejecución, el medio plus de disparo festivo se incrementará en un 20 por ciento de su valor. La ejecución de un acto de otra naturaleza será abonado como medio plus de disparo.

– Si se realiza el disparo de un castillo, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo, no tendrá la consideración de castillo, el disparo de ramillete.

– Si realiza el disparo de dos, o más actos, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo.

Nota: mediante el abono del plus disparo (art. 14 del texto), se retribuyen las horas extraordinarias realizadas en los supuestos contemplados en los apartados B. y C.

Por la propia naturaleza de la actividad del sector pirotécnico y en particular la clase de ejecución de determinados trabajos fuera de fábrica (disparo de fuegos artificiales, *mascletades* y similares), que inevitablemente se efectúan en lugares y a fechas ciertas, el trabajador queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación y a ejecutar los trabajos descritos en los apartados A, B y C y por ende realizar horas extraordinarias, respetándose en todo caso los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quedará únicamente dispensado de la salida cuando justifique con razones suficientes la imposibilidad de hacerlo, que será aceptada con carácter restrictivo y solamente cuando se deba a enfermedad, accidente, haciéndose extensivo a las licencias obligatorias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores habilitados, las salidas para efectuar disparos, siempre teniendo en cuenta la capacidad y preparación de aquellos y las necesidades del servicio; todo ello con objeto de evitar discriminaciones.

A los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 14. Plus operarios de disparos

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, consistente en el montaje y disparo de espectáculos pirotécnicos, será encomendado al personal que ostente la habilitación pertinente a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 563/2010 y con independencia de la categoría profesional que posea en fábrica.

– Encargado-experto: es aquel trabajador que vinculado a la empresa y en posesión del carné de experto asume la dirección de montaje y disparo, dirige y organiza a los expertos, pudiendo ser el interlocutor de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes y que asimismo realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos. Precisión: solo cuando vayan dos o más expertos, uno de ellos, será designado por la empresa para el desempeño de las funciones indicadas.

– Encargado: persona designada por la empresa que asume la dirección de montaje y disparo, siendo la interlocutora de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes.

– Experto: es aquel trabajador vinculado a la empresa que, disponiendo del carné de experto, realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos.

– Aprendiz: persona vinculada a la empresa que, disponiendo del carné de aprendiz realiza, bajo la supervisión de los expertos, operaciones de desembalaje, montaje y manipulación y conexión de los artificios no pudiendo realizar el disparo.

– Personal auxiliar: treballador de suport, que col·labora en les labors de muntatge, desmuntatge i sempre sense que hi haja material pirotècnic.

Per l'exercici de les dites tasques fora del centre de treball, els treballadors que exercisquen les funcions descrites, percebran un plus de tir les quanties del qual es preveuen en l'annex tercer. Per l'objecte i la naturalesa de la retribució del plus de tir, així com la seua quantia, el plus de perillositat no serà abonat quan s'efectuen tirs.

Article 15. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles en què radique el seu centre de treball i realitzen un dinar o un sopar fora del seu domicili, el seu cost serà satisfet per l'ocupador i si no és així, l'empresari abonarà al treballador una dieta de 18,44 € import de 2016 i de 18,59 €, import de 2017, quan pernoctant en el seu domicili, realitzen una menjada fora; de 30,88 € import de 2016 i de 31,13 €, import de 2017 si realitzta les dos menjades fora. Les despeses de desplaçament i allotjament aniran a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat.

Quan els mitjans de locomoció i la distribució de l'horari permeten al treballador fer les menjades al seu domicili, no tindrà dret a percebre la dieta si, amb l'acord previ amb l'empresa, les despeses de menjar anaren a càrrec d'aquesta, així com quan les dites despeses vagen a càrrec del contractant.

Per a aquells treballadors que, amb anterioritat al 19 de juny de 2012, utilitzaven un mitjà de transport facilitat per l'empresa per a acudir al centre de treball en els termes indicats en l'últim paràgraf de l'anterior redacció donada a l'article 14, que es recull en el text del conveni col·lectiu publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 3 d'agost de 2007, o que alternativament se'ls abonava el plus de transport compensatori, se'ls mantindrà aquest dret en les condicions fixades per l'extint article esmentat.

Article 16. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebren dos pagues extraordinàries. Una s'abonarà en ocasió de les festes de Nadal i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses podran acordar amb la representació legal dels treballadors l'abonament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les dites pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat. L'abonament de les dites pagues extraordinàries anirà en proporció al temps de treball.

En concepte de participació en beneficis, s'estableix una paga la quantia de la qual serà de 15 dies de salari base i plus conveni del present conveni més l'antiguitat que en cada cas puga correspondre, sobre el salari vigent al 31 de desembre de l'any immediatament anterior i el seu abonament anirà en proporció al temps de treball.

L'abonament de l'expressada paga s'efectuarà durant el primer trimestre de cada any.

Tant les pagues extraordinàries, com la de participació en beneficis podrán ser prorratejades en les dotze mensualitats quan així ho sol·licite el treballador.

CAPÍTOL 5

Article 17. Jubilació parcial

Quan es complisquen els requisits legals perquè el treballador accedísca a la jubilació parcial en els termes expressats en l'article 215 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accidir a aquesta; pel que fa als supòsits previstos en l'apartat 2 de l'esmentat article 215 de la LGSS, estarà condicionada la petició del treballador a les circumstàncies següents:

– Se supedita a l'existència i disposició de treballador amb la qualificació adequada per a substituir el que es jubila parcialment.

– Necessitat, per a la seua concessió, que entre empresa i treballador s'arriba a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es manté. Es podrà pactar l'acumulació del temps de treball de l'empleat en una determinada època de l'any.

– Personal auxiliar: trabajador de apoyo, que colabora en las labores de montaje, desmontaje y siempre sin la existencia de material pirotécnico.

Por el ejercicio de dichas tareas fuera del centro de trabajo, el trabajador que desempeñe las funciones descritas, percibirá un plus de disparo cuyas cuantías se contemplan en el anexo tercero. Por el objeto y naturaleza de la retribución del plus de disparo, así como su cuantía, el plus de peligrosidad no será abonado cuando se efectúen disparos.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo y realicen una comida o una cena fuera de su domicilio, su costo será satisfecho por el empleador y caso de no ser así, el empresario abonaría al trabajador una dieta de 18,44 € importe de 2016 y de 18,59 €, importe de 2017, cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 30,88 € importe de 2016 y de 31,13 €, importe de 2017 si realiza las dos comidas fuera. Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta si, previo acuerdo con la empresa, los gastos de comida corrieran a cargo de la misma, así como cuando dichos gastos corran a cargo del contratante.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad al 19 de junio de 2012, utilizaban un medio de transporte facilitado por la empresa para acudir al centro de trabajo en los términos indicados en el último párrafo de la anterior redacción dada al artículo 14 de que se recoge en el texto del convenio colectivo publicado en el DOCV de fecha 3 de agosto de 2007 o que alternativamente se les abonaba el plus de transporte compensatorio, se les mantendrá dicho derecho en las condiciones fijadas por el extinto artículo citado.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra durante el mes de julio, aunque las empresas podrán acordar con la representación legal de los trabajadores el abono de la paga de julio en otra fecha. La cuantía de dichas pagas será el importe de 30 días cada una de salario base, plus convenio y antigüedad. El abono de las expresadas pagas extraordinarias lo será en proporción al tiempo de trabajo.

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga cuya cuantía será de 15 días de salario base y plus convenio del presente convenio más la antigüedad que en cada caso pudiera corresponder, sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y su abono lo será en proporción al tiempo de trabajo.

El abono de la expresada paga se efectuará durante el primer trimestre de cada año.

Tanto las pagas extraordinarias, como la de participación en beneficios podrán ser prorrataejas en las doce mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

CAPÍTULO 5

Artículo 17. Jubilación parcial

Cuando se cumplen los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial en los términos expresados en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma; por lo que respecta a los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado artículo 215 de la LGSS, estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:

– Se supedita a la existencia y disposición de trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

– Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado en una determinada época del año.

Article 18. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni, s'estableix en 1.760 hores anuals de treball efectiu per als dos anys de vigència.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. El dit calendari inclourà la jornada laboral, horaris, la fixació de vacances, i indicació dels períodes estacionals d'alta producció.

Article 19. Distribució irregular de la jornada de treball

S'estableix la possibilitat que les empreses distribuïsquen la jornada de treball de manera irregular al llarg de l'any; la dita flexibilitat es fixa en 100 hores/any.

La dita distribució de la jornada irregular, es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. La empresa podrà disposar de fins a 100 hores/any de l'esmentat calendari anual, que pot afectar la jornada màxima setmanal o mensual i en cap cas la màxima anual, per a la millor adaptació del temps de treball a les necessitats bé productives, organitzatives, tècniques o econòmiques, variant la distribució de jornada inicialment establida. Es podrà sobrepassar el límit que com a jornada diària ordinària està fixada en nou hores, respectant en tot cas el descans entre jornades de com a mínim dotze hores i els descansos setmanals d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors, excloent-ne l'aplicació de la flexibilitat horària els festius, diumenges i dissabtes (si no és dia laborable en el calendari laboral de l'empresa), amb la finalitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa preavisarà amb un mínim de cinc dies els representants dels treballadors, si els ha fet sabedors de les causes o necessitats adduïdes per a la seu constatació o, si no n'hi ha, les organitzacions sindicals firmants del conveni, llevat que els treballadors atribuïsquen la seu representació a una comissió designada, d'un màxim de tres membres i integrada pels treballadors de la mateixa empresa i elegida per aquests democràticament.

Així mateix es comunicarà als treballadors afectats individualment, de l'ús del nombre de les hores redistribuïdes amb una antelació mínima de cinc dies.

b) El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en aquest últim cas amb la finalització d'aquesta.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans tindran càlcul anual, de tal manera que serà procedent indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies a comptar a partir del moment del preavís a què es refereix l'apartat a del punt 2.

Conclòs aquest termini sense acord, en el termini improrrogable de 15 dies més, l'empresa i els treballadors afectats assenyalaran, cada un en un 50 % la forma i temps del mencionat gaudi.

Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, correspondrà al treballador, no es podrán utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.

Amb independència del que s'ha indicat anteriorment, a més l'empresa disposarà d'una borsa de cinc dies o quaranta hores a l'any que podrà alterar en la distribució prevista en el calendari anual per necessitats de producció sense que siga necessari el tràmit mencionat, i assignarà la compensació al treballador dels dies o les hores emprades amb l'única limitació que els dies de compensació assenyalats al treballador no possibilten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 20. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals; no es computaran les faltes

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.760 horas anuales de trabajo efectivo para los dos años de vigencia.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, e indicación de los períodos estacionales de alta producción.

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se establece la posibilidad de que las empresas distribuyan la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año, fijándose dicha flexibilidad en 100 horas/año.

Dicha distribución de la jornada irregular, se regulará de la siguiente forma:

1. El calendariolaboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario anual pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y en ningún caso la máxima anual, para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades bien productivas, organizativas, técnicas o económicas, variando la distribución de jornada inicialmente establecida pudiéndose sobreponer el límite que como jornada diaria ordinaria está fijada en 9 horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos doce horas y los descansos semanales conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose la aplicación de la flexibilidad horaria los festivos, domingos y sábados (si no es día laborable en el calendario laboral de la empresa), con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de cinco días a los representantes de los trabajadores, si los hubiere poniendo en su conocimiento las causas o necesidades aducidas para su constatación o en su defecto a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada, de un máximo de tres miembros e integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Asimismo se comunicará a los trabajadores afectados individualmente, del uso del número de las horas redistribuidas con una antelación mínima de cinco días.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o períodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán, cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

Con independencia de la anteriormente indicado, además la empresa dispondrá de una bolsa de cinco días o cuarenta horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual por necesidades de producción sin que sea preciso el trámite que antecede, asignando la compensación al trabajador de los días u horas empleadas con la única limitación que los días de compensación señalados al trabajador no posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales, no computándose

d'assistència, malaltia, accident, etc., a aquest fi, i no es podrà entrar en període de temps més de quatre dissabtes i quatre diumenges.

De mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà partir el període vacacional, fixant conjuntament les dates d'inici del dit període, quan no les gaudisca tota la plantilla al mateix temps, en qualsevol cas els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacances.

En el cas que, durant el gaudi d'aquestes, i de dilluns a divendres, ambdós inclosos, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacances en tants dies com festius hi haja en les dites condicions existents. No obstant això, l'empresa optarà en aquest cas entre concedir el mencionat dia de vacances, quan les necessitats del treball ho permeteren, o abonar-lo d'acord amb els salaris previstos en el conveni. Les vacances es gaudiran preferentment entre octubre i desembre, per ser aquests mesos els de menor activitat en el sector de pirotecnia.

Els treballadors que, en la data determinada per al gaudi de les vacances anuals, no hagen completat un any efectiu de treball en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps de serveis prestats.

En cas de tancar el centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant el dit temps, haja d'efectuar obres necessàries, labors d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la manera més convenient de les seues vacances anuals.

Quan el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el descans per maternitat/paternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta, encara que haja acabat l'any natural que corresponga.

En cas que el període de vacances coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seu incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

El gaudi de vacances no pot substituir-se per cap prestació econòmica, excepte quan el contracte de treball s'haja extingit abans de la data fixada per al període vacacional, sense que s'hagen gaudit les vacances corresponents. En aquest cas es genera un dret a compensació econòmica proporcional a la duració de la prestació de serveis de l'any de referència, sent els conceptes salarials a tindre en compte el salari base i el plus conveni.

Article 21. Permisos retribuïts

A) Els permisos a què fa referència l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors per als casos de naixement o defunció seran en dies hàbils.

B) El treballador tindrà dret a un dia a l'any de permís retribuït i no recuperable per assumptes propis; per a exercir el dit dret, el treballador haurà de preavisar amb cinc dies hàbils a la data del gaudi. Les empreses podran excloure per al gaudi del dia de lliure disposició els períodes de màxima activitat

Article 22. Complement incapacitat temporal

En cas d'accident de treball i mentres l'accidentat es trobe en situació d'IT derivada de l'accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el cent per cent del seu salari.

Les empreses completeran fins al 100 % les prestacions de la seguretat social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comuna. El dit complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i com a màxim fins a 60 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

En els supòsits de baix per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de la Llei General de la Seguretat Social, l'empresa complementarà fins al 100 per cent la prestació de la Seguretat Social.

Els justificant mèdics model P.10 (comunicat d'assistència mèdica sense baixa de fins a 72 hores) es consideraran a tots els efectes com a situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna sense complement

las faltas de assistència, enfermedad, accidente, etc., a tales fines, y no pudiendo entrar en periodo de tiempo más de cuatro sábados y cuatro domingos.

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá partir el periodo vacacional, fijando conjuntamente las fechas de inicio de dicho periodo, cuando no las disfrute toda la plantilla a la vez, en cualquier caso los trabajadores dispondrán, como mínimo, de 21 días consecutivos de vacaciones.

En el caso de que, durante el disfrute de las mismas, y de lunes a viernes, ambos inclusive, hubiera algún día festivo, se aumentarán las vacaciones en tantos días como festivos en dichas condiciones existentes. No obstante, la empresa optará en este caso entre conceder dicho día de vacaciones, cuando las necesidades del trabajo lo permitieran, o abonarlo de acuerdo con los salarios previstos en el convenio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de pirotecnia.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubieran completado un año efectivo de trabajo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cerrar el centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que, durante dicho tiempo, haya de efectuar obras necesarias, labores de empresa, etc., concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacaciones anuales para los mismos.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El disfrute de vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional, sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes. En este caso se genera un derecho a compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia, siendo los conceptos salariales a tener en cuenta el salario base y el plus convenio.

Artículo 21. Permisos retribuidos

A) Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

B) El trabajador tendrá derecho a un día al año de permiso retribuido y no recuperable por asuntos propios y para ejercer dicho derecho el trabajador deberá de preavisar con cinco días hábiles a la fecha del disfrute. Las empresas podrán excluir para el disfrute del día de libre disposición los períodos de máxima actividad

Artículo 22. Complemento incapacidad temporal

En caso de accidente de trabajo y mientras el accidentado se encuentre en situación de IT derivada de dicho accidente de trabajo, el trabajador percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el ciento por ciento de su salario.

Las empresas completerán hasta el 100 % las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores por hospitalización derivada de enfermedad común. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 60 días después de producirse el alta hospitalaria.

En los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo, previsto en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100 por ciento la prestación de la Seguridad Social.

Los justificantes médicos modelo P.10 (parte de asistencia médica sin baja de hasta 72 horas) tendrá la consideración a todos los efectos como situación de incapacidad temporal por enfermedad común sin

a càrrec de l'empresa, a excepció del temps invertit segons el que preveu l'article 37.

Article 23. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà permís retribuït per al personal que intervinga en els tirs de les festes de Falles de València. En cas que aquest no es puga gaudir per raons de treball es concedirà el dia immediatament següent a l'indicat 20 de març.

CAPÍTOL 6

Article 24. Salut laboral

A) Als tallers de pirotecnia afectats per aquest conveni, els seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i els reglaments que la despleguen, així com la normativa concordant, i particularment, les normes que s'hi inclouen respecte a la indústria de pirotecnia.

S'estableix el deure per part de l'empresari d'informar els treballadors en el moment de la seua incorporació en l'empresa dels riscos per a la seua salut i d'actualitzar periòdicament els coneixements en matèria de seguretat i salut laboral en relació amb el seu lloc de treball.

Les empreses en la seua obligació de prevenció de riscos específics que es puguen ocasionar amb motiu d'efectuar tirs i a aquest efecte, els serveis de prevenció de riscos laborals, efectuaran l'activitat preventiva corresponent incident en la seguretat i salut dels treballadors que realitzen tirs.

Es prohibeix fumar dins del recinte fabril, així mateix es prohibeix introduir en el recinte fabrils begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o purnes o siguin susceptibles d'affectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència l'esmentada llei, serà realitzada pels representants dels treballadors entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització de les seues funcions, disposaran del crèdit horari que els siga cedit expressament pels representants legals dels treballadors.

El delegat de Prevenció podrà instar la celebració de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades a dotar el seu personal dels equips individuals de protecció pertinents. En els supòsits d'inclemències meteorològiques, al personal afectat, se'l dotarà així mateix de peces de roba impermeable adequades en l'execució de l'activitat corresponent.

Les empreses subministraran roba de treball de cotó adequada a les circumstàncies productives(un equip per a l'hivern i un altre per a l'estiu) i, en especial, roba ignífuga en els treballs que siga exigible per raons de seguretat.

Així mateix, el treballador estarà obligat al bon ús i conservació de les mencionades peces de roba; i se li exigirà, en tot cas, el seu ús.

B) Comissió paritària de seguretat i salut laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos a comptar de la firma del conveni, d'una comissió paritària a nivell autonòmic en matèria de seguretat i salut laboral, dotant-la d'un reglament de funcionament. La dita comissió es compon de quatre membres per part de PIROVAL, dos membres per part de FITAG-UGT i dos membres per part d'INDUSTRIA-CCOO; per mandat de la comissió negociadora del conveni desenrotllaran els fins que més avall s'expressen:

– Establir mecanismes de comunicació davant de l'autoritat laboral perquè la comissió siga consultada amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que en matèria de prevenció de riscos laborals efectue i en especial dels programes específics per a empreses de menys de 6 treballadors i informada del resultat dels dits plans.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector per mitjà d'elaboració d'actuacions tendents al dit fi. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Demanar suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius davant de l'Administració central i autonòmica, fundacions de

complemento a cargo de la empresa, a excepción del tiempo invertido según lo previsto en el artículo 37.

Artículo 23. Fiestas falleras

El día 20 de marzo, se concederá permiso retribuido para el personal que intervenga en los disparos de las Fiestas de Fallas de Valencia. En caso de que no se pueda disfrutar el mismo por razones de trabajo se concederá el día inmediatamente siguiente al indicado 20 de marzo.

CAPÍTULO 6

Artículo 24. Salud laboral

A) A los talleres de pirotecnia afectados por este convenio, les serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, así como la normativa concordante, y particularmente las normas que se incluyen respecto a la industria de pirotecnia.

Se establece el deber por parte del empresario de informar a los trabajadores en el momento de su incorporación en la empresa de los riesgos para su salud y de actualizar periódicamente los conocimientos en materia de seguridad y salud laboral en relación con su puesto de trabajo.

Las empresas en su obligación de prevención de riesgos específicos que se puedan ocasionar con motivo de efectuar disparos y a tal efecto, los servicios de prevención de riesgos laborales, efectuarán la actividad preventiva correspondiente incidiendo en la seguridad y salud de los trabajadores que realicen disparos.

Se prohíbe fumar dentro del recinto fabril, asimismo se prohíbe introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas o efectos personales (sin autorización expresa) que permitan producir fuego o chispas o sean susceptibles de afectar a la seguridad del centro de trabajo.

La designación de los delegados de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

El delegado de Prevención podrá instar la celebración de reuniones trimestrales con la empresa para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Las empresas afectadas por este convenio, vienen obligadas a dotar a su personal de los equipos individuales de protección pertinentes. En los supuestos de inclemencias meteorológicas, al personal afectado, se le dotará asimismo de prendas impermeables adecuadas en la ejecución de la actividad correspondiente.

Las empresas suministrarán ropa de trabajo de algodón adecuada a las circunstancias productivas (un equipo para el invierno y otro para el verano) y en especial ropa ignífuga en los trabajos que sea exigible por razones de seguridad.

Asimismo el trabajador, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

B) Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Creación y constitución, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del convenio, de una comisión paritaria a nivel autonómico en materia de seguridad y salud laboral, dotándose de una reglamento de funcionamiento, compuesta dicha comisión de cuatro miembros por parte de PIROVAL, dos miembros por parte de FITAG-UGT y de dos miembros por parte de INDUSTRIA-CCOO y que por mandato de la comisión negociadora del convenio, desarrollarán los fines que abajo se expresan:

– Establecer mecanismos de comunicación ante la autoridad laboral para que la comisión sea consultada con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que en materia de prevención de riesgos laborales efectúe y en especial de los programas específicos para empresas de menos de 6 trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

– Divulgación de la cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector mediante elaboración de actuaciones tendentes a dicho fin. Actuar como receptora de iniciativas y propuestas para la mejora de la seguridad y salud laboral en el sector.

– Recabar apoyos necesarios que permitan su funcionamiento y objetivos ante la Administración central y autonómica, fundaciones de

seguretat i salut laboral i entitats públiques o privades involucradas en la prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 7

Article 25. Drets sindicals

Els treballadors de l'empresa i dins de la jornada de treball podran realizar una assemblea d'una hora de duració cada quatre mesos, cumplint els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees i això amb independència del dret que els assisteix a reunir-se i celebrar assemblees en el centre de treball i fora d'hores de treball d'acord amb les previsions que contenen els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de personal i cada un dels membres del comité d'empresa en cada centre de treball podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

1r) Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n) De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r) De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t) De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5t) De set-cents cinquanta-un en avant, quaranta hores.

En els supòsits 1r i 2n, les hores indicades seran ampliades a vint-i-huit hores mensuals per a funcions de representació en negociació col·lectiva i durant els últims dos mesos de vigència del conveni i mentres dure el seu procés de negociació.

Article 26. Comissió paritària

Els membres d'aquesta comissió seran designats: quatre per l'associació d'empresaris, PIROVAL; dos per INDÚSTRIA-CCOO, i dos per FITAG-UGT.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

a) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què es fa referència en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a què es fa referència en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

d) En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.

e) Mediació davant de situacions de bloqueig en la negociació del pla d'igualtat produïda en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa en què es va suscitar la controvèrsia.

f) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari; presentada la petició en unió de tota la documentació que considere aportar el peticionari, es reunirà en el termini improrrogable de 7 dies la comissió per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que al seu dret convinga i s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió la decisió pertinente en un termini no superior a set dies hàbils seguits de l'anterior termini indicat, sent vinculant a tots els efectes. Si no s'arriba a un acord per majoria dels seus membres, es donarà trasllat en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat al Tribunal d'Arbitratge Laboral; entitat que assumeix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8 de juliol de 2010.

seguridad y salud laboral y entidades públicas o privadas involucradas en la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 7

Artículo 25. Derechos sindicales

Los trabajadores de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal y cada uno de los miembros del comité de empresa en cada centro de trabajo podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

1.º) Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

En los supuestos 1.º y 2.º las horas indicadas, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales para funciones de representación en negociación colectiva y durante los últimos dos meses de vigencia del convenio y mientras dure el proceso de negociación del mismo.

Artículo 26. Comisión paritaria

Los miembros de esta comisión serán designados, cuatro por la asociación de empresarios, PIROVAL, dos por Industria-CCOO y dos por FITAG-UGT.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) Mediación ante situaciones de bloqueo en la negociación del plan de igualdad producida en el seno de la Comisión de igualdad de la empresa en la que se suscitó la controversia.

f) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controvèrsies de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considera aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la comisión paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

Quant a les especialitats procedimentals mencionades als apartats *b* i *c* del present article caldrà ajustar-se al que disposa l'article 44 del present text.

CAPÍTOL 8

Article 27. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 28. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a trenta minuts en l'hora d'entrada.
2. No cumplir l'obligació d'entregar a l'empresa una còpia dels comunicats de baixa, de notificació de comunicat i d'alta dins dels tres dies següents a partir de la data de la seua expedició i no presentar en l'empresa en el mateix termini els comunicats de confirmació, llevat que el treballador prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandonament del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'això, s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Xicotets descuits en la conservació del material.
5. Falta de neteja i neteja personal, quan siga d'una índole tal que puga afectar el procés productiu de l'empresa.
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. Deures d'informació laboral del personal: no comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si aquestes discussions produïren escàndol notori, podran ser considerades com a greus o molt greus.
9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 30. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat superiors a cinc minuts en l'assistència al treball en un període de trenta dies.
2. Absència sense causa justificada per dos dies durant un període de trenta dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquestes dades es considerarà com a falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs o distraccions en el treball.
5. Simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica crebant manifest de la disciplina o d'aquesta es derivara perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador fitxant, contestant o firmant per ell.
8. Negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.
9. La imprudència en l'acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.
11. Utilitzar l'uniforme fora de les hores de treball o actes pirotècnics o desplaçaments *in itinere* o en missió.
12. La reincidència en falta lleu (exclouent-ne la de puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediada la comunicació escrita.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados *b* y *c* del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente texto.

CAPÍTULO 8

Artículo 27. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cumplir con la obligación de entregar a la empresa una copia de los partes de baja, de notificación de parte y de alta dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha de su expedición y no presentar en la empresa en el mismo plazo los partes de confirmación, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. Deberes de información laboral del personal: no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.
5. Simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. Utilizar el uniforme fuera de las horas de trabajo o actos pirotécnicos o desplazamientos *in itinere* o en misión.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado la comunicación escrita.

13. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comporten risc greu per al treballador, ni per als seus companys o tercera persones.

Article 31. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltas molt greus les següents:

1. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de trenta dies.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, cometudes en un període de sis mesos o vint durant un any.

3. El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

4. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La continuada i habitual falta de neteja o neteja de tal índole que produïsca queixes justificades dels seus companys de treball.

6. L'embruiguesa habitual durant la jornada de treball, si repercutix negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estiga motivada per cap exercici reconegut per les lleis.

12. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

13. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

14. L'abús d'autoritat per parts dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. Qui el patisca ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

15. Introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques, efectes personals que permeten produir focs o siguin susceptibles d'affectar la seguretat de la fàbrica.

16. Encendre foc, emmagatzemar matèries inflamables o fàcilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals perillosos, si no és per causa ineludible i amb l'adopció prèvia de les mesures de seguretat pertinents.

17. Traure del recinte fabril elements, utensilis de la indústria, productes o residus, sense autorització expressa.

18. Fumar dins del recinte fabril.

19. La tenença de telèfons mòbils en el recinte fabril, excepte si estan guardats en taquilles.

20. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquestes suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, o danys greus a l'empresa, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, tant dels equips de protecció individual com col·lectius.

Article 32. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estipula el present conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltas molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què siga oït el treballador afectat; per això, l'empresa li comunicarà els fets que se li imputen i se li donarà un termini de 72 hores perquè al·legue el que al seu dret convinga. Transcorregut el dit termini, l'empresa adoptarà la decisió que comunicarà al treballador afectat i, en tot cas, l'ocupadora donarà compte al comité d'empresa, delegats de personal, o delegats

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo, si repercutie negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por partes de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

15. Introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas, efectos personales que permitan producir fuegos o sean susceptibles de afectar a la seguridad de la fábrica.

16. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fácilmente combustibles en el interior o en las proximidades de las zonas y locales peligrosos, a no ser por causa ineludible y previa la adopción de las medidas de seguridad pertinentes.

17. Sacar del recinto fabril elementos, utensilios de la industria, productos o residuos, sin autorización expresa.

18. Fumar dentro del recinto fabril.

19. La tenencia de teléfonos móviles en el recinto fabril, excepción hecha de su guarda en taquillas.

20. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, o daños graves a la empresa, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, tanto de los equipos de protección individual como colectivos.

Artículo 32. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado; para ello la empresa le comunicará los hechos que se le imputan y se le dará un plazo de 72 horas para que alegue a lo que su derecho convenga; transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará la decisión que comunicará al trabajador afectado y en cualquier caso, la empleadora dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o

sindicals, si és el cas, alhora que al mateix afectat, de tota sanció que impose.

Article 33. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- A. Per faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- B. Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de tres a 15 dies.

C. Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies.
Acomiadament.

Article 34. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL 9

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Article 35. Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'exclusió de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o gènere; i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Per mitjà de la regulació continguda en aquest capítol es contribueix a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, en l'àmbit de les empreses del sector de pirotecnia; d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 36. Prohibició de la discriminació per raó de gènere

A) Accés a l'ocupació: ningú podrà ser discriminat per raó de sexe o gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació hauran de realitzar-se, en tot cas, tant a homes com a dones; i no podran excloure, directament o indirectament, a cap treballador o treballadora per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que realitzen les empreses no podran establir diferència o cap avantatge relacionada amb el gènere dels candidats i candidates. La contractació de treballadores i treballadors no podrà quedar determinada en atenció a la condició de gènere del treballador o treballadora, excepte l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat que puguen establir-se en l'àmbit de l'empresa.

B) Classificació professional: el sistema de classificació professional que estableix el present conveni es basa en criteris comuns per als treballadors d'ambdós sexes i s'ha establert excolet-ne discriminacions per raó de sexe.

C) Promoció professional: en la regulació continguda en el present conveni sobre promoció professional i ascensos, es procura, per mitjà de la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del déficit de presència de dones en les categories i grups professionals més qualificats.

D) Formació professional: les accions formatives de les empreses als seus treballadors i treballadores tenderan a superar la situació de postergació professional que pateixen les dones en l'àmbit laboral. A aquest efecte es podran establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe infrarepresentat, en l'àmbit a què vagen dirigides aquelles accions de formació professional.

E) Retribució: per a un mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i condicions de la retribució, en la fixació dels nivells retributius, taules salariales i determinació de qualssevol partides econòmiques, velaran especialment per l'aplicació d'aquest principi d'igualtat retributiva per raó de gènere, vigilant especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 33. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de diecisésa sesenta días. Despido.

Artículo 34. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 35. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector de Pirotecnia; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 36. Prohibición de la discriminación por razón de género

A) Acceso al empleo: nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarepresentado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B) Clasificación profesional: el sistema de clasificación profesional que establece el presente convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos性es y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C) Promoción profesional: en la regulación contenida en el presente convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D) Formación profesional: las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E) Retribución: para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquier partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F) Altres condicions de treball: en la determinació de la resta de les condicions laborals, incloent-hi les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no podrà tindre's en compte el sexe o el gènere del treballador o treballadora afectat, llevat que s'haja establert com una mesura expressa d'acció positiva, per a facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació dels treballadors o treballadores el gènere del qual es troba infrarepresentat, i sempre que la aquella resulte raonable i proporcionada.

G) Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual: no es tolerarà en les empreses del sector de pirotecnia la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc es tolerarà la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 37. Plans d'igualtat en les empreses de pirotecnia

En les empreses de pirotecnia que tinguin més de 200 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en els termes següents:

A) La negociació del pla d'igualtat en cada empresa es realitzarà en una comissió d'igualtat que estarà constituïda paritàriament; la direcció de l'empresa designarà la meitat dels seus components, i l'altra meitat corresponderà a la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, als representants sindicals presents en l'empresa, guardant-se proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals globalment considerats. Si hi ha mancança tant de representació legal dels treballadors com sindical, la representació dels treballadors serà designada per mitjà de treballadors de la mateixa empresa i triada per aquests democràticament.

B) Si durant la negociació del pla d'igualtat es produeix la situació de bloqueig en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa, qualsevol de les parts presents en aquesta podrà instar un procés de mediació davant de la comissió paritària del conveni col·lectiu i per mitjà del procediment de resolució previst en l'article 26 del present text.

C) El pla d'igualtat, que es formalitzarà per escrit, inclourà la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

D) En primer lloc, la comissió d'igualtat en l'empresa realitzarà un diagnòstic de la situació en cada un dels seus centres de treball i en el seu conjunt.

A continuació la comissió d'igualtat en l'empresa fixarà els objectius concrets d'igualtat aconseguir. Així mateix s'establiran les estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius d'igualtat fixats; a través de mesures d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i de prevenció de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i de l'assetjament sexual. En aquest sentit, les mesures, que podran ser d'acció positiva, tindran com a finalitat aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

CAPÍTOL 10

Article 38. Assegurança col·lectiva

Les empreses a què afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscrita una assegurança privada que cobrisca els supòsits d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball i mort, sempre que aquests esdeveniments deriven d'un accident de treball i que donaran dret als treballadors o als seus hereus a percebre les quantitats següents:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Les quanties indemnitzatories pactades ho seran durant la vigència dels dos anys del present conveni i entraran en vigor a la data de la publicació del present conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Conseqüentemente, fins la publicació en el *Diari Oficial de*

F) Demás condiciones de trabajo: en la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infrarepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: no se tolerará en las empresas del sector de pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humiliante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humiliante u ofensivo.

Artículo 37. Planes de igualdad en las empresas de pirotecnia

En las empresas de pirotecnia que cuenten con más de 200 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en los siguientes términos:

A) La negociación del plan de igualdad en cada empresa se realizará en una comisión de igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los representantes sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados; para el supuesto de carecer tanto de representación legal de los trabajadores o sindical, la representación de los trabajadores será designada mediante trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

B) Si durante la negociación del plan de igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la comisión de igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la comisión paritaria del convenio colectivo y mediante el procedimiento de resolución previsto en el artículo 26 del presente texto.

C) El plan de igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

D) En primer lugar la comisión de igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

A continuación la comisión de igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO 10

Artículo 38. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado y cubra los supuestos de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, siempre y cuando estos eventos deriven de un accidente de trabajo y que darán derecho a los trabajadores o a sus herederos al percibo de las siguientes cantidades:

- Incapacidad permanente absoluta: 23.974,34 €
- Muerte: 34.266,53 €

Las cuantías indemnizatorias pactadas lo serán durante la vigencia de los dos años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente convenio en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Consecuentemente hasta la publicación en el *Diari Oficial de*

la Comunitat Valenciana, les quanties aplicables, seran les pactades en l'últim conveni.

Article 39. Formació professional contínua

Les parts firmants del present conveni es regiran pel que s'ha regulat en matèria de formació professional contínua, així com si és el cas pels possibles acords a què s'arriba en la comissió paritaria de formació professional contínua per al sector de pirotecnia de la Comunitat Valenciana. La qual estarà formada per quatre representants de Piroval i quatre d'UGT i CCOO. La qual tindrà com a objectius:

- Estudi de detecció de necessitats formatives en el sector.
- Informar les empreses i treballadors del sector de les distintes iniciatives formatives.
- Proposar i gestionar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells.

Article 40. Trasllats

En cas que l'empresa trasllade el centre de treball, siga pel motiu que siga, a una altra localitat, haurà d'ajustar-se al procediment establert en les disposicions que en cada moment regulen aquesta matèria, i en tot cas estarà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors amb tres mesos d'antelació, excepte en els de força major en què no siga possible.

En la dita comunicació, l'empresa ha de detallar els punts següents:

- 1r. Lloc on projecta traslladar l'empresa.
- 2n. Motivació del trasllat del centre de treball.
- 3r. Proposta de compensacions als treballadors afectats.

Una vegada realitzada la dita comunicació s'obrirà un període de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors no inferior als 30 dies en el qual les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió; el treballador o treballadors afectats podran recórrer durant els 15 primers dies a qualssevol de les formes de mediació previstes en el present conveni, i en aquest cas, serà preceptiu per a l'empresa seguir el dit procediment com a manera de solucionar les divergències prèviaament a la impugnació jurisdiccional.

En qualsevol cas els treballadors tindran dret, com a mínim, a les compensacions següents:

- En cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km, les compensacions es pactaran en cada cas.
- En cas que el trasllat no implique canvi de domicili del treballador, les compensacions que a continuació es detallen comptaran a partir del domicili de l'antiga empresa a la nova ubicació:

1r. L'excés de temps emprat per a acudir al nou domicili de l'empresa, el qual computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o a retribuir-lo econòmicament en prorrates mensuals.

2n. En cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, aquesta abonarà els costos que suposen al treballador desplaçar-se al nou domicili de la dita empresa en quantia 0,38 € per quilòmetre (quantia de l'import abonable durant la vigència del conveni).

Article 41. Assistència a consultori mèdic

Quan per raó de malaltia el treballador necessite assistir a un consultori mèdic de la Seguretat Social i/o odontòleg, aquest últim siga o no de l'esmentat organisme, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral i previ avís a l'empresa, el dia anterior, sempre que no siga una urgència degudament justificada. Les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps que calga a aquest efecte; caldrà justificar-lo amb el corresponent volant o justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a l'acompanyament a consulta mèdica de fills menors d'edat o incapacitats, així com a pares i majors discapacitats que depenen del treballador en els mateixos termes expressats en el paràgraf anterior, el temps invertit en el dit permís haurà de ser recuperat pel treballador.

de la Comunitat Valenciana, las cuantías aplicables, serán las pactadas en el último convenio.

Artículo 39. Formación profesional continua

Las partes firmantes del presente convenio se regirán por lo regulado en materia de Formación Profesional Continua, así como en su caso a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de pirotecnia de la Comunitat Valenciana. La cual estará formada por cuatro representantes de Piroval y cuatro de UGT y CCOO La cual tendrá como objetivos:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores del sector de las distintas iniciativas formativas.
- Proponer y gestionar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

Artículo 40. Traslados

En el supuesto de que la empresa traslade el centro de trabajo, sea por el motivo que fuera, a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, excepto en los de fuerza mayor en que no sea posible.

En dicha comunicación, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- 1.º Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2.º Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3.º Propuesta de compensaciones a los trabajadores afectados.

Una vez realizada dicha comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores no inferior a los 30 días en el cual las partes deberán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador o trabajadores afectados a cualesquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio, en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a las siguientes compensaciones:

- En caso de que el traslado implique cambio de domicilio, a partir de 100 km, las compensaciones se pactarán en cada caso.
- En caso de que el traslado no implique cambio de domicilio del trabajador, las compensaciones que a continuación se detallen contarán a partir del domicilio de la antigua empresa a la nueva ubicación:

1.º El exceso de tiempo empleado para acudir al nuevo domicilio de la empresa, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa optará entre acumular tiempo en jornadas completas de descanso o en retribuirlo económicamente en prorras mensuales.

2.º En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costos que suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma en cuantía 0,38 € por kilómetro (cuantía del importe abonable durante la vigencia del convenio).

Artículo 41. Asistencia a consultorio medico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social y/o odontólogo, este último sea o no del citado organismo, en horas coincidentes con las de su jornada laboral y previo aviso a la empresa, día anterior, siempre y cuando no sea una urgencia debidamente justificada. Las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

Los trabajadores tendrán derecho al permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como padres y mayores discapacitados que dependan del trabajador en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, el tiempo invertido en dicho permiso deberá ser recuperado por el trabajador.

Article 42. Força major

En els casos de suspensió de treballs que impliquen que el treballador no puga prestar serveis efectius en l'empresa motivat pels supòsits que més avall s'indiquen de força major:

- Inundacions del centre de treball.

- Suspensió de l'activitat imposta per raons de seguretat: tempestats, incendis forestals pròxims al centre de treball, vents de ponent que provoquen elevades temperatures i aquelles altres causes que per raó de seguretat i en evitació de riscos d'incendis, explosió, etc. Paralitzan l'activitat.

- Falta de fluid elèctric.

L'empresa abonarà als seus treballadors el total dels salaris corresponents a les hores perdudes pels motius esmentats i el treballador quedarà obligat a recuperar el 50 % de les hores no treballades per interrupció de l'activitat, a raó d'una hora diària en els dies laborables següents, llevat que l'empresari i representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors mateixos, pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix, operarà l'esmentada recuperació pactada en el supòsit que per força major externa al centre de treball s'impedisca l'accés al centre de treball de la totalitat de la plantilla.

En el supòsit que hi hagen empreses que amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni col·lectiu tinguen regulades per escrit altres fórmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà aplicable la fórmula més beneficiosa per als treballadors, entre les que tinguen i la regulada en el present article.

Article 43. Retirada temporal del permís de conduir

Quan el treballador amb la categoria professional de chófer de primera o de segona siga privat temporalment del permís de conduir, se seguiran les normes següents:

- En cas que li siga retirat per temps no superior a 2 mesos (per causes que no siguin d'embriaguesa, drogoaddiricció o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al chófer sancionat en un lloc de treball distint, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats, respectant-li totes les condicions salarials de la seua categoria professional.

- En el supòsit que aquesta privació siga de dos mesos o més, o per les causes següents: embriaguesa, drogoaddiricció o imprudència temerària (independentment del temps que dure la privació temporal del permís de conduir, en els dits supòsits), el treballador passarà a la situació de suspensió de la relació laboral, exonerant-se ambdós parts de les obligacions recíproques de treballar i de remunerar el treball. La duració de la suspensió serà equivalent a la duració de la privació del carnet.

Article 44. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

El que disposa el present conveni col·lectiu, obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudici de l'anterior, quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'esmentat text, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desenvolupades o pactades en el conveni i que afecte alguna de les següents matèries:

- a) Jornada de treball.

- b) Horari i la distribució del temps de treball.

- c) Règim de treball a torns.

- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

- e) Sistema de treball i rendiment.

- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional que preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors

- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persis-

Artículo 42. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador no pueda prestar servicios efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

- Inundaciones del centro de trabajo.

- Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: Tormentas, incendios forestales próximos al centro de trabajo, vientos de poniente que provocan elevadas temperaturas y aquellas otras causas que por razón de seguridad y en evitación de riesgos de incendios, explosión, etc. Paralicen la actividad.

- Falta de fluido eléctrico.

La empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por dichos motivos, quedando el trabajador obligado a recuperar el 50 % de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo que el empresario y representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, pacten otro sistema de recuperación.

Asimismo operará la citada recuperación pactada, en el supuesto que por fuerza mayor externa al centro de trabajo, se impida el acceso al centro de trabajo de la totalidad de la plantilla.

En el supuesto que hayan empresas que con anterioridad a la vigencia de este convenio colectivo, tengan reguladas por escrito otras fórmulas de suspensión de trabajos motivados por fuerza mayor con obligación de recuperar horas, les será de aplicación la fórmula más beneficiosa para los trabajadores, de entre las que tengan y la regulada en el presente artículo.

Artículo 43. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador con la categoría profesional de chófer de primera o de segunda sea privado temporalmente del permiso de conducir, se seguirán las siguientes normas:

- En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 2 meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la empresa deberá dar ocupación al chófer sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades, respetándole todas las condiciones salariales de su categoría profesional.

- En el supuesto que tal privación sea 2 o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independientemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuesto), el trabajador pasará a la situación de suspensión de la relación laboral, exonerándose ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión será equivalente a la duración de la privación del carnet.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.

- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la

tent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el supòsit que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta es considerarà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, elegits conforme prevé l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, aquest haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prologar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar a partir que la discrepancia siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels seus membres, les parts podran recórrer, si així ho fan constar, a la comissió paritària del conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, sotmetre aquestes a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària la que en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral, TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8.7.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i les parts no s'hagen sotmés als procediments mencionats en el paràgraf anterior o aquests no hagen solucionat les discrepancias, qualsevol de les parts podrà sotmetre-les al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL).

D'acord amb el que disposa l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, les modificacions de les condicions de treball estableties en el present conveni col·lectiu hauran de realitzar-se d'acord amb el que estableix el present article.

Article 45

El Conveni General d'Indústries Químiques, tindrà el caràcter de legislació supletòria en el que no estableix el present conveni. Les condicions econòmiques pactades en el present conveni, tindran prevalença sobre el conveni general del sector.

SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL PER GRUPS PROFESSIONALS

Grup 1

1.a)

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o del conjunt de totes aquestes. Corresponden a aquest grup les categories d'encarregat i capatàs.

1.b)

Així mateix, s'integren en aquest grup el personal de laboratori, ànalisi i investigació amb qualificació o titulació (químics, llicenciatos o titulats de grau mitjà, diplomatures).

disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la comisión paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral, TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8.7.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

Artículo 45

El Convenio General de Industrias Químicas, tendrá el carácter de legislación supletoria en lo no establecido en el presente convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, tendrán prevalencia sobre el convenio general del sector.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1

1.a)

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas. Corresponden a este grupo las categorías de encargado y capataz.

1.b)

Asimismo se integran en este grupo el personal de laboratorio, análisis e investigación con cualificación o titulación (químicos, licenciados o titulados de grado medio, diplomaturas).

Grup 2

2.a)

Comprén els operaris d'oficines i administració amb activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consistisquen a: establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat. Redacció de correspondència comercial. Càlculs de preus i escàndalls, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de la seua tramitació completa. Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini d'aquest. Liquidació de nòmines i sous així com tasques burocràtiques de contractació de personal. Les tasques anteriorment descrites podran ser executades amb eines informàtiques a aquest efecte si és necessari.

Corresponen a aquest grup les categories d'oficial 1a administratiu, oficial 2a administratiu. Així mateix s'integren en aquest grup el personal comercial i representants, la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 1a administratiu en les taules salariales. Per als venedors i dependents, la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 2a administratiu.

2.b)

Comprén els operaris de fabricació i manteniment que efectuen treballs d'execució autònoma amb capacitat suficient per a realitzar totes i cada una de les tasques pròpies del procés de manipulació i transformació fins a aconseguir el producte acabat amb ajuda o no d'altres llocs de treball de grup inferior. Així mateix, queden compresos els treballs de transport amb vehicle de motor de material ben elaborat o de matèries primeres tant en l'interior de les instal·lacions com el transport per carretera.

Corresponen a aquest grup les categories d'oficial de 1a de fabricació i oficial de 2a de fabricació, xòfer de primera i xòfer de segona.

Grup 3

3.a)

Comprén els treballadors d'oficines i administració amb activitats que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica, dins de l'oficina, a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en les dites dependències. A títol enunciatiu: atendre el telèfon, fax, remissió correspondència, tasques d'arxiu i classificació, etc., per al personal en botigues que comercialitzen productes tasques d'ajuda i assistència en la venda i magatzem.

Corresponen a aquest grup les categories d'auxiliar administratiu, personal de neteja. S'integren en aquest grup els ajudants de venedors i ajudants de dependents i la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 3a.

3.b)

Comprén els operaris de fabricació i manteniment que executen tasques, treballs operacions segons instruccions concretes, clarament estableïdes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten formació específica. A títol enunciatiu comprendran: activitats manuals en preparació i/o envasament. Operacions elementals manuals o a través de màquines senzilles, considerant-se com a tals la dosificació, empaquetatge i semblants, mesclades senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajustos i posades en funcionament seguint instruccions específiques. Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics, així com el seu transport. Operacions de neteja, utilitzant maquinària a aquest efecte.

Corresponen a aquest grup les categories d'oficial de 3a - ajudant i peó.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional, ben entès que la dita mobilitat serà aplicable al personal d'administració i comercialització per a tasques pròpies de les dites activitats (lletre a) de qualsevol grup i al personal de fàbrica per a tasques pròpies de la dita activitat (lletre b) de qualsevol grup.

Grupo 2

2.a)

Comprende a los operarios de oficinas y administración con actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en: establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Redacción de correspondencia comercial. Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa. Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo. Liquidación de nóminas y sueldos así como tareas burocráticas de contratación de personal. Las tareas anteriormente descritas podrán ser ejecutadas con herramientas informáticas al efecto si fueran necesarias.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial 1.º administrativo, oficial 2.º administrativo. Asimismo se integran en este grupo el personal comercial y representantes, su retribución será la asignada a la de oficial 1 administrativo en las tablas salariales. Para los vendedores y dependientes, su retribución será la asignada a la de oficial 2 administrativo.

2.b)

Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que efectúan trabajos de ejecución autónoma con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias del proceso de manipulado y transformación hasta alcanzar el producto terminado con ayuda o no de otros puestos de trabajo de grupo inferior. Asimismo quedan comprendidos los trabajos de transporte con vehículo a motor de material bien elaborado o de materias primas tanto en el interior de las instalaciones como el transporte por carretera.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 1.ª de fabricación y oficial de 2.ª de fabricación, chófer de primera y chófer de segunda.

Grupo 3

3.a)

Comprende a los trabajadores de oficinas y administración con actividades que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en dichas dependencias. A título enunciativo: atender teléfono, fax, remisión correspondencia, tareas de archivo y clasificación, etc.. Para el personal en tiendas que comercializan productos tareas de ayuda y asistencia en la venta y almacén.

Corresponden a este grupo las categorías de Auxiliar Administrativo, personal de limpieza. Se integran en este grupo los ayudantes de vendedores y ayudantes de dependientes y su retribución será la asignada a la de Oficial 3.

3.b)

Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que ejecutan tareas, trabajos operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. A título enunciativo comprenderán: Actividades manuales en acondicionado y/o envasado. Operaciones elementales manuales o a través de máquinas sencillas, entendiendo por tales la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas. Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, así como su transporte. Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 3.ª - ayudante y peón.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, bien entendido que dicha movilidad será aplicable al personal de administración y comercialización para tareas propias de dichas actividades (lletre a) de cualquier grupo y al personal de fábrica para tareas propias de dicha actividad (lletre b) de cualquier grupo.

ANNEX PRIMER
Taules salarials any 2016

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENI	P. PERILLOSITAT*
Abonable per dia treballat De dilluns a divendres			
- ENCARREGAT	45,92	3,74	13,62
- PERSONAL LABORATORI	45,92	3,74	13,62
- CAPATÀS	44,42	3,74	12,28
- OFIC. 1a ADM.	35,80	3,74	10,61
- COMERCIALS	35,80	3,74	10,61
- REPRESENTANTS	35,80	3,74	10,61
- OFIC. 2a ADM.	32,31	3,74	9,58
- VENEDORS	32,31	3,74	9,58
- DEPENDENTS	32,31	3,74	9,58
- AUXILIAR ADM.	30,48	3,74	9,03
- PER. NETEJA	30,48	3,74	9,03
- OFICIAL 1a	35,80	3,74	10,61
- OFICIAL 2a	32,31	3,74	9,58
- OFICIAL 3a	30,48	3,74	9,03
- AJUDANT VENDEDOR	30,48	3,74	9,03
- AJUDANT DE DEPENDENT	30,48	3,74	9,03
- AJUDANT	30,48	3,74	9,03
- PEÓ	28,64	3,74	8,49
- XÒFER 1a	35,80	3,74	10,61
- XÒFER 2a	32,31	3,74	9,58

* El plus de perilositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despatxos del qual es troben fora del recinte fabril.

ANNEX SEGON
Taules salarials any 2017
Provisionals

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENI	P. PERILLOSITAT*
Abonable per dia treballat De dilluns a divendres			
- ENCARREGAT	46,29	3,77	13,62
- PERSONAL LABORATORI	46,29	3,77	13,62
- OFIC. 1a ADM.	35,80	3,77	10,61
- COMERCIALS	35,80	3,77	10,61
- REPRESENTANTS	35,80	3,77	10,61
- OFIC. 2a ADM.	32,31	3,77	9,58
- VENEDORS	32,31	3,77	9,58
- DEPENDENTS	32,31	3,77	9,58
- AUXILIAR ADM.	30,48	3,77	9,03
- PER. NETEJA	30,48	3,77	9,03
- OFICIAL 1a	36,09	3,77	10,69
- OFICIAL 2a	32,57	3,77	9,66

ANEXO PRIMERO
Tablas salariales año 2016

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENIO	P. PELIGROSIDAD*
Abonable por día trabajado De lunes a viernes			
- ENCARGADO	45,92	3,74	13,62
- PERSONAL LABORATORIO	45,92	3,74	13,62
- CAPATAZ	44,42	3,74	12,28
- OFIC. 1ª ADM.	35,80	3,74	10,61
- COMERCIOS	35,80	3,74	10,61
- REPRESENTANTES	35,80	3,74	10,61
- OFIC. 2ª ADM.	32,31	3,74	9,58
- VENDEDORES	32,31	3,74	9,58
- DEPENDIENTES	32,31	3,74	9,58
- AUXILIAR ADM.	30,48	3,74	9,03
- PER. LIMPIEZA	30,48	3,74	9,03
- OFICIAL 1ª	35,80	3,74	10,61
- OFICIAL 2ª	32,31	3,74	9,58
- OFICIAL 3ª	30,48	3,74	9,03
- AJUDANTE VENDEDOR	30,48	3,74	9,03
- AJUDANTE DE DEPENDIENT	30,48	3,74	9,03
- AYUDANTE	30,48	3,74	9,03
- PEÓN	28,64	3,74	8,49
- CHOFER 1ª	35,80	3,74	10,61
- CHOFER 2ª	32,31	3,74	9,58

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

ANEXO SEGUNDO
Tablas salariales año 2017
Provisionales

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENIO	P. PELIGROSIDAD*
Abonable por día trabajado De lunes a viernes			
- ENCARGADO	46,29	3,77	13,62
- PERSONAL LABORATORIO	46,29	3,77	13,62
- OFIC. 1ª ADM.	35,80	3,77	10,61
- COMERCIOS	35,80	3,77	10,61
- REPRESENTANTES	35,80	3,77	10,61
- OFIC. 2ª ADM.	32,31	3,77	9,58
- VENDEDORES	32,31	3,77	9,58
- DEPENDIENTES	32,31	3,77	9,58
- AUXILIAR ADM.	30,48	3,77	9,03
- PER. LIMPIEZA	30,48	3,77	9,03
- OFICIAL 1ª	36,09	3,77	10,69
- OFICIAL 2ª	32,57	3,77	9,66

- OFICIAL 3a	30,72	3,77	9,10
- AJUDANT VENDEDOR	30,72	3,77	9,10
- AJUDANT DE DEPENDENT	30,72	3,77	9,10
- AJUDANT	30,72	3,77	9,10
- PEÓ	28,87	3,74	8,56
- XÒFER 1a	36,09	3,77	10,69
- XÒFER 2a	32,57	3,77	9,66

*El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despatxos del qual es troben fora del recinte fabril.

ANNEX TERCER
Plusos de tir anys 2016 i 2017

CATEGORIA	FESTIU COMPLET	MIG FESTIU	DIA LABORABLE COMPLET	MIG DIA LABORABLE
ENCARREGAT-EXPERT	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARREGAT	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERT	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENENT	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
XÒFER/EXPERT				
De 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
XÒFER/APRENENT				
De 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Quan el xòfer expert de primera i de segona exercisquen, així mateix, les funcions d'encarregat expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat expert.

Aquests plusos de tirs, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu) tindran un augment del 20 %, quan a la tornada al seu domicili el mateix dia de l'acte, sobrepassen les 02.00 hores de la matinada en condicions normals de tir i viatge de tornada. Per a l'increment del 20 % del plus de tir, no es computarà el temps que transcórrega des de la recollida del material del tir una vegada depositat en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (excepció feta de 20 minuts de carencia). El dit temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 02.00 hores de la matinada.

ANNEX QUART
Base de càcul antiguitat

Als efectes previstos en l'article 11 del text del conveni, la quantia del complement per antiguitat consistirà en dos triennis (5 % per cada un i) cinc quinquennis (10 % per cada un) els, percentatges a aplicar ho seran sobre les següents quanties (base de càcul):

CATEGORIA	BASE CÀLCUL DIARI
ENCARREGAT	44,31
CAPATÀS	39,96
OFIC. 1a ADM.	34,54
OFIC. 2a ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1a	34,54
OFICIAL 2a	31,17

- OFICIAL 3a	30,72	3,77	9,10
- AYUDANTE VENDEDOR	30,72	3,77	9,10
- AYUDANTE DE DEPENDIENTE	30,72	3,77	9,10
- AYUDANTE	30,72	3,77	9,10
- PEÓN	28,87	3,74	8,56
- CHOFER 1a	36,09	3,77	10,69
- CHOFER 2a	32,57	3,77	9,66

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

ANEXO TERCERO
Pluses de disparo años 2016 y 2017

CATEGORÍA	FESTIVO COMPLETO	MEDIO FESTIVO	DÍA LABORABLE COMPLETO	MEDIO DÍA LABORABLE
ENCARGADO-EXPERTO	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARGADO	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERTO	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENDIZ	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
CHOFER/EXPERTO				
De 1a y de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
CHOFER/EXPERTO				
De 1a y de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Cuando el chófer experto de primera y de segunda, ejerzan asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos plusos de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20 %, cuando al regreso a su domicilio el mismo día del acto, sobreponen las 02.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso. Para el incremento del 20 % del plus de disparo, no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraurá para fijar el límite de las 02.00 horas de la madrugada.

ANEXO CUARTO
Base de cálculo antigüedad

A los efectos previstos en el artículo 11 del texto del convenio, la cuantía del complemento por antigüedad consistirá en dos trienios (5 % por cada uno) y cinco quinquenarios (10 % por cada uno), los porcentajes a aplicar lo serán sobre las siguientes cuantías (base de cálculo); a saber:

CATEGORIA	BASE CÀLCUL DIARI
ENCARGADO	44,31
CAPATAZ	39,96
OFIC. 1º ADM.	34,54
OFIC. 2º ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1a	34,54
OFICIAL 2a	31,17

OFICIAL 3a	29,41
AJUDANT	29,41
PEÓ	27,62
XÒFER 1a	34,54
XÒFER 2a	31,17

OFICIAL 3 ^a	29,41
AYUDANTE	29,41
PEÓN	27,62
CHOFER 1 ^a	34,54
CHOFER 2 ^a	31,17

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 19 de setembre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones discapacitades de la Comunitat Valenciana (Codi 80000335011999). [2016/7816]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones discapacitades de la Comunitat Valenciana, suscrit, per una part, per les organitzacions empresarials FEAD i AGELVALCEE, i, per l'altra part, pels sindicats FE-CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de setembre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 3a reunió de la comissió negociadora de la revisió salarial per a 2016 del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat

Per les organitzacions patronals:

Per AGEVALCEE:
Juan José Serrano Jiménez de la Plata
Martín Jiménez Sánchez
José Manuel Guillem Fernández

Per la FEAD:
Catalina Estevan Estevan
Miguel Infantes Pérez

Per ASELDICOVA:
Carlos Laguna Asensi

Per les organitzacions sindicals:

Per CCOO:
Pepa Ramis Pérez
Elena Albert Roberto
Jorge Alzamora Lillo

Per FETE-UGT:
Ana Luzzi Angosto

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2016 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (Código 80000335011999). [2016/7816]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2016 en el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y AGELVALCEE, y de otra, por los sindicatos FE-CCOO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de septiembre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la 3.ª reunión de la comisión negociadora de la revisión salarial para 2016 del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Por las Organizaciones Patronales:

Por AGEVALCEE:
Juan José Serrano Jiménez de la Plata
Martín Jiménez Sánchez.
José Manuel Guillem Fernández.

Por la FEAD:
Catalina Estevan Estevan.
Miguel Infantes Pérez.

Por ASELDICOVA:
Carlos Laguna Asensi.

Por las organizaciones sindicales:

Por CCOO:
Pepa Ramis Pérez.
Elena Albert Roberto.
Jorge Alzamora Lillo.

Por FETE-UGT:
Ana Luzzi Angosto.

Juan Ramón Prades Prades

A València, als locals de FEAD (av. Corts Valencianes, 41), a les 10.30 hores del dia 21 de juny de 2016, es reuneixen les persones que figuren al marge en representació de les seues respectives organitzacions.

Es llig l'acta de la reunió anterior i es firma.

S'acorda procedir a la firma de les taules salarials per a 2016 adjuntes.

Així mateix, s'acorda firmar la correcció d'errades de les taules d'anys anteriors adjunta.

S'alça la sessió a les 12.00 hores.

Juan Ramón Prades Prades.

En Valencia, en los locales de FEAD (av. Cortes Valencianas, 41) siendo las 10.30 horas del día 21 de junio de 2016, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones.

Se da lectura al acta de la reunión anterior y se firma.

Se acuerda proceder a la firma de las Tablas salariales para 2016 adjuntas.

Asimismo se acuerda firmar la corrección de errores de tablas de años anteriores adjunta.

Se levanta la sesión a las 12.00 horas.

TAULES SALARIALS 2016

Conveni autonòmic centres d'atenció a persones amb discapacitat

TAULA GENERAL

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	Salari 2016	Trienni 2016	Plus festivitat
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.193,42	49,66	44,42
I.1.2. Pedagog/a	2.193,42	49,66	44,42
I.1.3. Psicopedagog/a	2.193,42	49,66	44,42
I.1.4. Metge/essa	2.193,42	49,66	44,42
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.772,07	35,76	33,58
I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	1.772,07	35,76	33,58
I.2.3. Treballador/a social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.4. Diplomat/ada universitariària d'Infermeria	1.772,07	35,76	33,58
I.2.5. Educador/a social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.6. Tècnic/a d'integració laboral	1.772,07	35,76	33,58
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.772,07	35,76	33,58
I.2.8. Fisioterapeuta	1.772,07	35,76	33,58
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.772,07	35,76	33,58
I.2.10. Tècnic/a d'atenció precoç	1.772,07	35,76	33,58
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.12. Professor titular	1.475,61	33,84	33,58
I.3. PERSONAL QUALIFICAT	—		
I.3.1. Monitor/a ocupacional	1.424,46	31,79	29,39
I.3.2. Mestre/a de taller	1.424,46	35,04	29,39
I.3.3. Educador/a-monitor/a de residències, centres de dia, habitatges tutelats i centres d'atenció a malalts mentals	1.424,46	31,23	29,39
I.3.4. Tècnic/a en integració social	1.424,46	31,23	29,39
I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure	1.424,46	31,79	29,39
I.3.6. Cuidador/a-auxiliar ocupacional	1.191,92	26,76	25,23
I.3.7. Intèrpret de llengua de signes	1.424,46	31,79	29,39
Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIU			
II.1.0.1. Gerent	2.781,54	49,66	44,42
II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1.1. Cap d'administració	1.772,07	39,74	33,58
II.1.1.2. Oficial administratiu/IVA de 1a	1.252,85	29,05	29,39
II.1.1.3. Oficial administratiu/IVA de 2a	1.228,49	26,13	25,18
II.1.1.4. Auxiliar administratiu/IVA	1.191,92	23,25	25,23
II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS			
II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals	1.195,88	29,05	29,39
II.2.2. Governanta	1.195,88	31,85	29,39

II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.195,88	31,85	29,39
II.2.4. Oficial de 2a de serveis generals	1.189,57	26,13	25,18
II.2.5. Conductor/a de primera	1.228,49	31,85	29,39
II.2.6. Conductor/a	1.157,67	26,13	25,18
II.2.7. Guarda	1.070,48	24,12	25,23
II.2.8. Ordenança	1.070,48	23,01	25,23
II.2.9. Auxiliar de serveis generals i domèstics	1.076,30	22,15	25,37
II.2.10. Auxiliar de menjador	1.070,48	22,15	25,23
II.2.11. Auxiliar de transport	1.070,48	22,15	25,23

COMPLEMENTS SALARIALS

	2016
Director/a de centre de Benestar Social	290,80
Coordinador/a de residència	105,79

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

<i>GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA</i>	<i>Salari 2016</i>	<i>Trienni 2016</i>	<i>Plus Festivitat</i>
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.193,42	55,51	44,42
I.1.2. Pedagog/a	2.193,42	55,51	44,42
I.1.3. Psicopedagog/a	2.193,42	55,51	44,42
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Mestre/a d'educació especial, professor/a titular d'educació especial.	2.113,73	37,94	33,58
I.2.1. Logopeda	2.107,41	37,03	33,58
I.2.3. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	2.107,41	37,03	33,58
I.2.4. Fisioterapeuta	1.881,90	37,03	33,58
I.2.5. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria	1.881,90	37,03	33,58
I.2.6. Treballador/a social	1.881,90	37,03	33,58
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Educador/a d'Educació Especial	1.459,86	35,17	29,39
GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.771,06	41,34	33,58
II.1.2. Oficial administratiu/IVA de 1a	1.252,85	32,22	29,39
II.1.3. Oficial administratiu/IVA de 2a	1.228,49	27,18	25,18
II.1.4. Auxiliar administratiu/IVA	1.187,57	24,18	25,18
II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS	—		
II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals	1.195,88	30,22	29,39
II.2.2. Cuiner/a governant/a	1.195,88	33,22	29,39
II.2.3. Oficial de 2a de serveis generals	1.189,57	27,18	25,18
II.2.4. Conductor/a de primera	1.228,49	33,14	29,39
II.2.5. Conductor/a	1.157,67	27,18	25,18
II.2.6. Guarda	1.068,37	25,09	25,18
II.2.7. Ordenança	1.068,37	25,09	25,18
II.2.8. Auxiliar de serveis generals domèstics	1.068,37	25,09	25,18
II.2.9. Auxiliar de menjador	1.068,37	25,09	25,18
II.2.10. Auxiliar de transport	1.068,37	25,09	25,18

COMPLEMENTS SALARIALS

	<i>2016</i>	<i>Trienni de càrrec</i>
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	349,60	13,05
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	226,36	10,87
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	134,76	

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

	<i>Salari 2016</i>	<i>Trienni 2016</i>	<i>Festiv. 2016</i>
GRUP I. PERSONAL DIRECTIU			
GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI			
II.1. Cap d'administració	1.363,50	43,00	34,24
II.2. Cap de producció	1.323,35	41,48	34,24
II.3. Adjunt/a de producció	1.242,30	40,48	34,24
II.4. Comandament intermedi	1.230,27	37,91	29,97
GRUP III. PERSONAL TITULAT			
III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	1.784,88	53,74	45,29
III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	1.343,30	38,69	34,24
GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ, ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS			
SUBGRUP IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓ			
IV.1.1. Tècnic/a especialista	1.072,98	33,14	30,15
IV.1.2. Oficial especialista	927,40	31,63	30,15
IV.1.3. Auxiliar especialista	903,01	28,44	30,15
IV.1.4. Auxiliar general	859,81	25,30	30,15
IV.1.5. Operari/ària	697,41	20,72	11,78
IV.1.6. Operari/ària amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,78
SUBGRUP IV.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
IV.2.1. Oficial de 1a d'administració	927,40	31,63	30,15
IV.2.2. Oficial de 2a d'administració	901,23	28,44	30,15
IV.2.3. Auxiliar administratiu/IVA	862,38	25,30	30,15
SUBGRUP IV.3. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS / MANIPULATS			
IV.3.1. Tècnic/a ajudant	1.062,36	33,15	30,15
IV.3.2. Oficial de 1a	927,40	31,63	30,15
IV.3.3. Oficial de 2a	903,01	28,44	30,15
IV.3.4. Conductor/a	900,34	28,44	30,15
IV.3.5. Auxiliar de serveis generals	859,81	25,30	30,15
IV.3.6. Operari/ària de 1a	697,41	20,72	11,78
IV.3.7. Operari/ària de 2a	682,93	19,82	11,78
IV.3.8. Operari/ària amb necessitat de suport	S.M.I.	19,06	11,78

TAULA DE PROGRAMES

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	<i>Salari 2016</i>	<i>Trienni 2016</i>	<i>Plus festivitat</i>
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/òloga	2.009,20	50,65	44,42
I.1.2. Pedagog/a	2.009,20	50,65	44,42
I.1.3. Psicopedagog/a	2.009,20	50,65	44,42
I.1.4. Metge/essa	2.009,20	50,65	44,42
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.602,64	36,48	33,58
I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	1.602,64	36,48	33,58
I.2.3. Treballador/a social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria	1.602,64	36,48	33,58
I.2.5. Educador/a social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.6. Tècnic/a integració laboral	1.602,64	36,48	33,58
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.602,64	36,48	33,58
I.2.8. Fisioterapeuta	1.602,64	36,48	33,58
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.602,64	36,48	33,58
I.2.10. Tècnic/a d'atenció precoç	1.602,64	36,48	33,58
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.12. Professor titular	1.402,44	36,48	33,58
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor/a ocupacional	1.334,22	32,43	29,39

I.3.2. Mestre/a de taller	1.334,22	35,74	29,39
I.3.3. Educador/a-monitor/a de residències, centres de dia, habitatges tutelats i centres d'atenció a malalts mentals	1.321,34	31,85	29,39
I.3.4. Tècnic/a en integració social	1.321,34	31,85	29,39
I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure	1.240,36	32,43	29,39
I.3.6. Cuidador/a-auxiliar ocupacional	1.098,09	27,30	25,23
I.3.7. Intèrpret de signes	1.334,47	32,43	29,29
Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.532,82	40,53	33,58
II.1.2. Oficial administratiu/IVA de 1a	1.125,06	29,63	29,39
II.1.3. Oficial administratiu/IVA de 2a	1.103,17	26,65	25,18
II.1.4. Auxiliar administratiu/IVA	1.070,38	23,72	25,23
II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS			
II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals	1.081,98	29,63	29,39
II.2.2. Governanta	1.103,02	32,49	29,39
II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.103,02	32,49	29,39
II.2.4. Oficial de 2a de serveis generals	1.077,33	26,65	25,18
II.2.5. Conductor/a de primera	1.118,33	32,49	29,39
II.2.6. Conductor/a	1.048,39	26,65	25,18
II.2.7. Guarda	980,54	24,60	25,23
II.2.8. Ordenança	980,54	23,47	25,23
II.2.9. Auxiliar de serveis generals i domèstics	985,87	22,59	25,37
II.2.10. Auxiliar de menjador	980,23	22,59	25,23
II.2.11. Auxiliar de transport	980,23	22,59	25,23

COMPLEMENTS SALARIALS

	2016
Director/a	290,80
Coordinador/a	105,79

Article 31

Vigilància de transport: 112,58 € per una hora de dedicació i 165,15 € per dues hores.

Vigilància de menjador: 67,54 € per una hora de dedicació i 127,63 € per dues hores.

Donar a menjar: 112,58 € per una hora de dedicació i 165,15 € per dues hores.

CORRECCIÓ D'ERRADES

Taules salarials 2010 (DOCV 22.10.2012)

On diu:

<i>Categoría</i>	<i>2010</i>
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

<i>Categoría</i>	<i>2010</i>	<i>Trienni càrec</i>
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Director/a de centre de benestar social	290,80	
Coordinador/a de residència	105,79	
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

Taules salarials 2011 (DOCV 12.10.2012)

On diu:

Categoría	2011
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

Categoría	2011	Trienni càrrec
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Director/a de centre de benestar social	290,80	
Coordinador/a de residència	105,79	
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

Taules salarials 2012 (DOCV 24-10-14)

On diu:

Categoría	2012
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

Categoría	2012	Trienni càrrec
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Director/a de centre de benestar social	290,80	
Coordinador/a de residència	105,79	
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

Taules salarials 2013 (DOCV 24.10.2014)

On diu:

Categoría	2013
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

Categoría	2013	Trienni càrrec
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Director/a de centre de benestar social	290,80	
Coordinador/a de residència	105,79	
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

Taules salarials 2014 (DOCV 24.10.2014)

On diu:

Categoría	2014
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72

Ha de dir:

Categoría	2014
Director/a de centre de benestar social	290,80
Coordinador/a de residència	105,79

On diu:

Categoría	2014
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

Categoría	2014	Trienni càrec
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

Taules salarials 2015 (DOCV 7.07.2015)

On diu:

Categoría	2015
Director/a de centre de benestar social	290,08
Coordinador/a de residència	103,72

Ha de dir:

Categoría	2015
Director/a de centre de benestar social	290,80
Coordinador/a de residència	105,79

On diu:

Categoría	2015
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	342,21
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	221,28
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40

Ha de dir:

Categoría	2015	Trienni càrec
Director/a de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	346,14	12,92
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12	10,76
Secretari/ària de centre d'Educació Especial concertat o conveniat	133,40	

* * * * *

TABLAS SALARIALES 2016
Convenio autonómico centros de atención a personas con discapacidad

Tabla general

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	Salario 2016	Trienio 2016	Plus festividad
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.193,42	49,66	44,42
I.1.2. Pedagogo/a	2.193,42	49,66	44,42
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.193,42	49,66	44,42
I.1.4. Médico/a	2.193,42	49,66	44,42
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.772,07	35,76	33,58
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.772,07	35,76	33,58
I.2.3. Trabajador/a social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.772,07	35,76	33,58
I.2.5. Educador/a social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.6. Técnico integración laboral	1.772,07	35,76	33,58
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.772,07	35,76	33,58
I.2.8. Fisioterapeuta	1.772,07	35,76	33,58
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.772,07	35,76	33,58
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.772,07	35,76	33,58
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.772,07	35,76	33,58
I.2.12. Profesor titular	1.475,61	33,84	33,58
I.3. PERSONAL CUALIFICADO	—		
I.3.1. Monitor ocupacional	1.424,46	31,79	29,39
I.3.2. Maestro de taller	1.424,46	35,04	29,39
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales		31,23	29,39
	1.424,46		
I.3.4. Técnico en integración social	1.424,46	31,23	29,39
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.424,46	31,79	29,39
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.191,92	26,76	25,23
I.3.7. Intérprete de lengua de signos	1.424,46	31,79	29,39
Grupo II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO			
II.1.0.1. Gerente	2.781,54	49,66	44,42
II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1.1. Jefe de administración	1.772,07	39,74	33,58
II.1.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.252,85	29,05	29,39
II.1.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.228,49	26,13	25,18
II.1.1.4. Auxiliar administrativo	1.191,92	23,25	25,23
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.195,88	29,05	29,39
II.2.2. Gobernanta	1.195,88	31,85	29,39
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.195,88	31,85	29,39
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.189,57	26,13	25,18
II.2.5. Conductor de primera	1.228,49	31,85	29,39
II.2.6. Conductor	1.157,67	26,13	25,18
II.2.7. Guarda	1.070,48	24,12	25,23
II.2.8. Ordenanza	1.070,48	23,01	25,23
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.076,30	22,15	25,37
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.070,48	22,15	25,23
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.070,48	22,15	25,23

COMPLEMENTOS SALARIALES

	<i>2016</i>
Director de centro de Bienestar Social	290,80
Coordinador de residencia	105,79

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

	<i>Salario 2016</i>	<i>Trienio 2016</i>	<i>Plus festividad</i>
GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.I.1. Psicólogo/a	2.193,42	55,51	44,42
I.I.2. Pedagogo/a	2.193,42	55,51	44,42
I.I.3. Psicopedagogo/a	2.193,42	55,51	44,42
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.II.1. Maestro de Educación Especial, profesor titular de Educación Especial.	2.113,73	37,94	33,58
I.II.1. Logopeda	2.107,41	37,03	33,58
I.II.3. Maestro de Audición y Lenguaje	2.107,41	37,03	33,58
I.II.4. Fisioterapeuta	1.881,90	37,03	33,58
I.II.5. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.881,90	37,03	33,58
I.II.6. Trabajador Social	1.881,90	37,03	33,58
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.III.1. Educador de Educación Especial	1.459,86	35,17	29,39
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.I.1. Jefe de administración	1.771,06	41,34	33,58
II.I.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.252,85	32,22	29,39
II.I.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.228,49	27,18	25,18
II.I.4. Auxiliar administrativo	1.187,57	24,18	25,18
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	–		
II.II.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.195,88	30,22	29,39
II.II.2. Cocinero/a gobernante/a	1.195,88	33,22	29,39
II.II.3. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.189,57	27,18	25,18
II.II.4. Conductor de primera	1.228,49	33,14	29,39
II.II.5. Conductor	1.157,67	27,18	25,18
II.II.6. Guarda	1.068,37	25,09	25,18
II.II.7. Ordenanza	1.068,37	25,09	25,18
II.II.8. Auxiliar servicios generales domésticos	1.068,37	25,09	25,18
II.II.9. Auxiliar de comedor	1.068,37	25,09	25,18
II.II.10. Auxiliar de transporte	1.068,37	25,09	25,18

COMPLEMENTOS SALARIALES

	<i>2016</i>	<i>Trienio de cargo</i>
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	349,60	13,05
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	226,36	10,87
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	134,76	

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

	<i>Salario 2016</i>	<i>Trienio 2016</i>	<i>Festiv. 2016</i>
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO			
GRUPO II. PERSONAL MANDO INTERMEDIO			
II.I. Jefe/a de administración	1.363,50	43,00	34,24
II.II. Jefe/a de producción	1.323,35	41,48	34,24
II.III. Adjunto/a de producción	1.242,30	40,48	34,24
II.IV. Mando intermedio	1.230,27	37,91	29,97

GRUPO III. PERSONAL TITULADO			
III.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	1.784,88	53,74	45,29
III.2. Personal titulado de grado medio o grado	1.343,30	38,69	34,24
GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
SUBGRUPO IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
IV.1.1– Técnico especialista	1.072,98	33,14	30,15
IV.1.2. Oficial especialista	927,40	31,63	30,15
IV.1.3. Auxiliar especialista	903,01	28,44	30,15
IV.1.4. Auxiliar general	859,81	25,30	30,15
IV.1.5. Operario/a	697,41	20,72	11,78
IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,78
SUBGRUPO IV.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
IV.2.1. Oficial de 1. ^a administración	927,40	31,63	30,15
IV.2.2. Oficial de 2. ^a administración	901,23	28,44	30,15
IV.2.3. Auxiliar administrativo/a	862,38	25,30	30,15
SUBGRUPO IV.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES / MANIPULADOS			
IV.3.1. Técnico ayudante	1.062,36	33,15	30,15
IV.3.2. Oficial de 1. ^a	927,40	31,63	30,15
IV.3.3. Oficial de 2. ^a	903,01	28,44	30,15
IV.3.4. Conductor	900,34	28,44	30,15
IV.3.5. Auxiliar de servicios generales	859,81	25,30	30,15
IV.3.6. Operario de 1. ^a	697,41	20,72	11,78
IV.3.7. Operario de 2. ^a	682,93	19,82	11,78
IV.3.8. Operario/a con necesidad de apoyo	S.M.I.	19,06	11,78

TABLA DE PROGRAMAS

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	Salario 2016	Trienio 2016	Plus festividad
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.009,20	50,65	44,42
I.1.2. Pedagogo/a	2.009,20	50,65	44,42
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.009,20	50,65	44,42
I.1.4. Médico/a	2.009,20	50,65	44,42
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.602,64	36,48	33,58
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.602,64	36,48	33,58
I.2.3. Trabajador/a social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.602,64	36,48	33,58
I.2.5. Educador/a social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.6. Técnico integración laboral	1.602,64	36,48	33,58
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.602,64	36,48	33,58
I.2.8. Fisioterapeuta	1.602,64	36,48	33,58
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.602,64	36,48	33,58
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.602,64	36,48	33,58
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.602,64	36,48	33,58
I.2.12. Profesor titular	1.402,44	36,48	33,58
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.334,22	32,43	29,39
I.3.2. Maestro de taller	1.334,22	35,74	29,39
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.321,34	31,85	29,39
I.3.4. Técnico en integración social	1.321,34	31,85	29,39
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.240,36	32,43	29,39
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.098,09	27,30	25,23
I.3.7. Interprete de signos	1.334,47	32,43	29,29

Grupo II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.532,82	40,53	33,58
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.125,06	29,63	29,39
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.103,17	26,65	25,18
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.070,38	23,72	25,23
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.081,98	29,63	29,39
II.2.2. Gobernanta	1.103,02	32,49	29,39
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.103,02	32,49	29,39
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.077,33	26,65	25,18
II.2.5. Conductor de primera	1.118,33	32,49	29,39
II.2.6. Conductor	1.048,39	26,65	25,18
II.2.7. Guarda	980,54	24,60	25,23
II.2.8. Ordenanza	980,54	23,47	25,23
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	985,87	22,59	25,37
II.2.10. Auxiliar de comedor	980,23	22,59	25,23
II.2.11. Auxiliar de transporte	980,23	22,59	25,23

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2016
Director	290,80
Coordinador	105,79

Artículo 31

Vigilancia de transporte: 112,58 € por una hora de dedicación y 165,15 por 2 horas.

Vigilancia de comedor: 67,54 € por una hora de dedicación y 127,63 por 2 horas

Dar de comer: 112,58 € por una hora de dedicación y 165,15 por 2 horas.

CORRECCIÓN DE ERRORES

Tablas salariales 2010 (DOCV 22.10.2012)

Donde dice:

Categoría	2010
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21
Director de centro de bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40

Debe decir:

Categoría	2010	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14	12,92
Director de centro de bienestar social	290,80	
Coordinador de residencia	105,79	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Tablas salariales 2011 (DOCV 12.10.2012)

Donde dice:

Categoría	2011
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21
Director de centro de bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72

Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40

Debe decir:

Categoría	2011	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14	12,92
Director de centro de bienestar social	290,80	
Coordinador de residencia	105,79	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Tablas salariales 2012 (DOCV 24.10.2014)

Donde dice:

Categoría	2012	
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21	
Director de centro de bienestar social	290,08	
Coordinador de residencia	103,72	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28	
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Debe decir:

Categoría	2012	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21	12,92
Director de centro de bienestar social	290,80	
Coordinador de residencia	105,79	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Tablas salariales 2013 (DOCV 24.10.2014)

Donde dice:

Categoría	2013	
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21	
Director de centro de bienestar social	290,08	
Coordinador de residencia	103,72	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28	
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Debe decir:

Categoría	2013	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14	12,92
Director de centro de bienestar social	290,80	
Coordinador de residencia	105,79	
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Tablas salariales 2014 (DOCV 24.10.2014)

Donde dice:

Categoría	2014	
Director de centro de bienestar social	290,08	
Coordinador de residencia	103,72	

Debe decir:

Categoría	2014	
Director de centro de bienestar social	290,80	

Coordinador de residencia	105,79
---------------------------	--------

Donde dice:

Categoría	2014
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40

Debe decir:

Categoría	2014	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14	12,92
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Tablas salariales 2015 (DOCV 7.07.2015)

Donde dice:

Categoría	2015
Director de centro de bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72

Debe decir:

Categoría	2015
Director de centro de bienestar social	290,80
Coordinador de residencia	105,79

Donde dice:

Categoría	2015
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	342,21
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40

Debe decir:

Categoría	2015	Trienio cargo
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14	12,92
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12	10,76
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,40	

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 d'octubre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i Derivats per a les Províncies de Castelló i València (codi 80100035012012). [2016/7980]

Vist el text de l'acta de l'accord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i Derivats per a les Províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i, per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 d'octubre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de revisió salarial del Conveni Col·lectiu d'Olis i Derivats de València i Castelló per a l'any 2016

Assistents:
Per FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (assessor)

Pels treballadors:
Per UGT:
Yovana Sancho Jurado (asesora)
Per CCOO
Soledad Montaner Huercio (asesora)

València, a les 10.30 hores del dia 25 de setembre de 2016, a FEDACOVA, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-9a, reunides les persones que figuren al marge, en les seues respectives representacions i per a tractar sobre el següent

Ordre del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial per a l'any 2016 d'acord amb el que disposa l'article 11 del conveni col·lectiu.

Reunida la mesa del conveni, acorden aprovar les taules salarials que regiran durant l'any 2016, les quals s'adjunten a la present acta.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els retards corresponents a la revisió salarial en el termini de tres mesos des de la data de publicació.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2016 en el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las Provincias de Castellón y Valencia (código 80100035012012). [2016/7980]

Visto el texto del acta del acuerdo de revisión salarial para el año 2016 en el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las Provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de octubre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de revisión salarial del Convenio Colectivo de Aceites y sus Derivados de Valencia y Castellón para el año 2016

Asistentes:
Por FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (asesor)

Por los trabajadores:
Por UGT:
Yovana Sancho Jurado (asesora)
Por CCOO
Soledad Montaner Huercio (asesora)

Valencia, a las 10.30 horas del día 25 de septiembre de 2016, en FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9^a, reunidas las personas que figuran al margen, en las respectivas representaciones que ostentan y para tratar sobre el siguiente,

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial para el año 2016 a tenor de lo dispuesto en el artículo 11 del convenio colectivo.

Reunida la mesa del convenio acuerdan aprobar las tablas salariales que regirán durante el año 2016 y que se acompañan a la presente acta.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de 3 meses, desde la fecha de publicación.

Així mateix, es revisen el concepte que figura en l'article 13 del conveni, el qual queda establert en la quantitat de 31,31 €, i l'ajuda familiar estableguda en l'article 29 del conveni, que queda en la quantitat de 248,45 €, així com el concepte que figura en l'article 12 del conveni, paràgraf 3r, que queda en 172,00 €.

S'autoritza expressament per a la presentació telemàtica de la present acta i de la documentació adjunta Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster.

Sense més assumptes per tractar, s'alça la sessió a les 13.00 hores del dia de la data i tots els presents firmen com a prova de conformitat.

Taules salarials del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i Derivats de les Províncies de València i Castelló amb efectes d'1 de gener de 2016

I. Personal tècnic, administratiu i mercantil	Salari base mensual/€	Assistència mensual/€
A) Tècnic/a:	–	–
1. Tècnic/a amb títol universitari superior:	–	–
Director/a tècnic/a	1.350,45	510,64
Tècnic/a	1.350,45	374,74
2. Tècnic/a amb títol universitari grau mitjà:	–	–
Enginyer/a tècnic/a i pèrit/a industrial	1.120,21	299,43
Mestre/a industrial i ajudant/a tècnic/a sanitariària	840,65	221,67
Graduat/ada social	794,46	208,95
Treballador/a social	794,46	208,95
3. Tècnic/a no titulat/ada o títol no universitari:	–	–
Delineant projectista	840,65	276,33
Delineant	810,36	205,82
Analista de laboratori	861,59	164,24
Auxiliar de laboratori	756,29	144,85
B) Administratiu/IVA:	–	–
Cap de primera	978,27	368,80
Cap de segona	978,27	258,44
Oficial de primera	840,65	276,33
Oficial de segona	804,83	205,82
Auxiliar d'administració	756,28	117,22
Aprendent d'administració (formació)	436,86	170,58
C) Mercantil:	–	–
Viatjant	840,65	276,33
Corredor/a de plaça	804,83	206,42
Dependent/a	756,28	117,22
II. Personal especialista no qualificat	Salari base diari/€	Assistència diària/€
Contramestre/a i cap de taller	28,74	10,17
Mestre/a	28,74	8,04

Asimismo, se revisa el concepto que figura en el artículo 13 del convenio, quedando establecido en la cantidad de 31,31 €, y la ayuda familiar establecida en el artículo 29 del convenio, que queda en la cantidad de 248,45 €, el concepto que figura en el artículo 12 del convenio, párrafo 3º quedará en 172,00 €.

Se autoriza expresamente para la presentación telemática de la presente acta y documentación adjunta a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas del día de la fecha firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

Tablas salariales del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las Provincias de Castellón y Valencia con efectos 1 de enero de 2016

I. Personal técnico, administrativo y mercantil	Salario base mensual/€	Asistencia mensual/€
A) Técnico:	–	–
1. Técnicos con título universitario superior:	–	–
Director técnico	1.350,45	510,64
Técnico	1.350,45	374,74
2. Técnicos con título universitario grado medio:	–	–
Ingeniero técnico y perito industrial	1.120,21	299,43
Maestro industrial y ayte. técnico sanitario	840,65	221,67
Graduado social	794,46	208,95
Trabajador social	794,46	208,95
3. Técnicos no titulados o título no universitario:	–	–
Delineante proyecto	840,65	276,33
Delineante	810,36	205,82
Analista de laboratorio	861,59	164,24
Auxiliar de laboratorio	756,29	144,85
B) Administrativo:	–	–
Jefe de primera	978,27	368,80
Jefe de segunda	978,27	258,44
Oficial de primera	840,65	276,33
Oficial de segunda	804,83	205,82
Auxiliar de administración	756,28	117,22
Aprendiz de Admón. (formación)	436,86	170,58
C) Mercantil:	–	–
Viajante	840,65	276,33
Corredor de plaza	804,83	206,42
Dependiente	756,28	117,22
II. Personal especialista no cualificado	Salario base diario/€	Asistencia diaria/€
Contramaestre y jefe de taller	28,74	10,17
Maestro	28,74	8,04

Oficial de primera	26,30	4,54
Oficial de segona	26,30	3,70
Oficial de tercera	25,67	3,37
Ajudant/a especialista	25,67	3,37
Peó	25,16	3,37
<i>Article 12. Jornada laboral 3r paràgraf</i>	172,00	—
<i>Article 13. Vacacions. Últim paràgraf</i>	31,31	—
<i>Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf</i>	248,45	—

Oficial de primera	26,30	4,54
Oficial de segunda	26,30	3,70
Oficial de tercera	25,67	3,37
Ayudante especialista	25,67	3,37
Peón	25,16	3,37
<i>Artículo 12. Jornada laboral 3.er párrafo</i>	172,00	—
<i>Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo</i>	31,31	—
<i>Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo</i>	248,45	—

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 20 d'octubre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana (cod.:80000725012008). [2016/9281]

Vist el text de l'acta de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora integrada, d'una banda, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'apropa el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i l'art. 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 20 d'octubre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE REVISIÓ SALARIAL PER SEGON ANY DE VIGÈNCIA (2016) DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE XOCOLATES, TORREFACTORS DE CAFÉ I SUCEDANIS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Per FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT
Yovana Sancho Jurado (assessora)

Per CCOO
Soledad Montaner Huercio (assessora)

València, a les 12.00 hores deldia 26 de setembre de 2016, als locals de FEDACOVA, sitis a València, al carrer Isabel la Catòlica 6. 5é, 9é, es reuneixen les persones ressenyades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Ordre del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa l'article 10 d'aquest. En conseqüència les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el con-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2016 en el Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (cód.:80000725012008). [2016/9281]

Visto el texto del acta del Acuerdo de revisión salarial para el año 2016 en el convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 20 de octubre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL POR SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA (2016) DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Por FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (asesor Jurídico)

Por UGT
Yovana Sancho Jurado (Asesora)

Por CCOO
Soledad Montaner Huercio (Asesora)

En la ciudad de Valencia, siendo las 12.00 horas deldía 26 de septiembre de 2016, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5.-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos

veni susceptibles d'actualització s'incrementen un 1,25 %, i queden fixades les taules salarials en les quanties que en l'annex es relacionen.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el DOCV per a regularitzar els retards.

Els firmants, autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament, aquesta acta i documents annexos.

Sense més assumptes que tractar, s'alça la sessió a les 12.30 hores del dia de la data.

*Taula salarial Conveni col·lectiu de xocolates,
torrefactors de café i succedanis
de la Comunitat Valenciana per a l'any 2016*

<i>I. Tècnics:</i>	—
<i>I. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.317,30
De grau mitjà	1.172,04
Ajudant tècnic	1.017,10
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.119,76
Mestre o cap de fabricació	1.060,33
Encarregat de secció	1.032,25
Auxiliar de laboratori	952,26
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1a i 2a	1.119,76
Tècnic d'organització 1a i 2a	1.089,11
Auxiliars organització	952,26
<i>4. Tècnics processaments de dades:</i>	—
Cap de processament de dades	1.172,03
Analista	1.119,76
Cap d'explotació i prog. ord.	1.119,76
Programador de màquines	1.119,76
Auxiliars	1.088,40
Operador d'ordinador	1.088,40
<i>II. Administratius:</i>	—
Cap administració 1a	1.229,11
Cap administració 2a	1.172,03
Oficial 1a	1.088,40
Oficial 2a	1.021,99
Auxiliar	952,26
Telefonista	894,39
Cap de vendes	1.200,72
Inspector de vendes	1.144,65
Promotor i/o pro. publicitat	1.021,18
Venedor amb autovenda	976,69
Viatjant	976,69
Corredor de plaça	976,69
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	—
Oficial 1a	32,87
Oficial 2a	31,42
Ajudant	30,45
<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1a	32,87
Oficial 2a	31,42

incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 1,25 %, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el DOGV para regularizar los atrasos.

Los firmantes, autorizan expresamente a D. Salvador Ferrer Juan y a doña Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 12.30 horas del día de la fecha.

*Tabla Salarial Convenio colectivo de chocolates,
torrefactores de café y sucedáneos
de la Comunitat Valenciana para el año 2016*

<i>I. Técnicos:</i>	—
<i>I. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.317,30
De grado medio	1.172,04
Ayudante técnico	1.017,10
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.119,76
Maestro o jefe de fabricación	1.060,33
Encargado de sección	1.032,25
Auxiliar de laboratorio	952,26
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1. ^a y 2. ^a	1.119,76
Técnico de organización 1. ^a y 2. ^a	1.089,11
Auxiliares organización	952,26
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.172,03
Analista	1.119,76
Jefe de explotación y prog. ord.	1.119,76
Programador de máquinas	1.119,76
Auxiliares	1.088,40
Operador de ordenador	1.088,40
<i>II. Administrativos:</i>	—
Jefe administración 1. ^a	1.229,11
Jefe administración 2. ^a	1.172,03
Oficial 1. ^a	1.088,40
Oficial 2. ^a	1.021,99
Auxiliar	952,26
Telefonista	894,39
Jefe de ventas	1.200,72
Inspector de ventas	1.144,65
Promotor y/o pro. publicidad	1.021,18
Vendedor con autoventa	976,69
Viajante	976,69
Corredor de plaza	976,69
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1. ^a	32,87
Oficial 2. ^a	31,42
Ayudante	30,45
<i>B) Personal de oficios auxiliares:</i>	—
Oficial 1. ^a	32,87
Oficial 2. ^a	31,42

C) Peonada:

Magatzemista	—
Conserge	30,58
Cobrador	30,58
Basculer pesador	30,58
Guarda jurat	30,58
Guarda vigilant	30,58
Ordenança	30,58
Porter	30,58

C) Peonaje:

Almacenero	—
Conserje	30,58
Cobrador	30,58
Basculero pesador	30,58
Guarda jurado	30,58
Guarda vigilante	30,58
Ordenanza	30,58
Portero	30,58

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 9 de novembre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2016 i conclou el 31 d'agost de 2017 en el Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana (cod.: 80000105011990). [2016/9325]

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2016 i conclou el 31 d'agost de 2017 en el Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, suscrit, per la part empresarial, per representants de CGC i la Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (Federació), i per la part dels treballadors i treballadores, per representants del sindicat UGT, i de conformitat amb allò que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, i que es notifique a la Comissió Negociadora, i depositar-hi el text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 9 de novembre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

PER CGC

Francisco José Martínez
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar
Enrique Ribes

Assessora
María José Calvet

Per la Federació
Joaquín José Ferragud

Per UGT
Rosa Benítez Morón
Delia García Pasamar
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

València, a les 10.00 hores del dia 24 d'octubre de 2016, als locals del TAL a València, al passeig de l'Albereda, 10, es reuneixen els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2016 y concluye el 31 de agosto de 2017 en el Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (cód.: 80000105011990). [2016/9325]

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2016 y concluye el 31 de agosto de 2017 en el convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunitat Valenciana (Federació), y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 9 de noviembre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

PER CGC

Francisco José Martínez
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar
Enrique Ribes

Assessora
María José Calvet

Per la Federació
Joaquín José Ferragud

Per UGT
Rosa Benítez Morón
Delia García Pasamar
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

València, a les 10.00 hores del dia 24 d'octubre de 2016, als locals del TAL a València, al passeig de l'Albereda, 10, es reuneixen els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de

Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es relacionen al marge.

L'objecte d'aquesta reunió és aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2016 i conclou el 31 d'agost de 2017. S'arriba per unanimitat al següent

ACORD

En aplicació del que estableix l'article 7 del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2016/2017, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2016 i el 31 d'agost de 2017, i s'acorda aplicar les taules salarials que s'adjunten com a annex a aquest document, que contenen un increment d'un 0,5 % sobre les taules del període anterior.

S'encomana el depòsit i registre d'aquesta acta, davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana, a Sofia Micó Albui-xech.

I, sense més assumptes per a tractar, signen aquest document al lloc i en la data que consta en l'encapçalament.

CAMPANYA 2016-20147 (5 hores)	PERÍODE TREBALL: OCT._NOV._ DES._GEN._FEB. I MAR.	
	TAULA SALARIAL 2016-2017	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		5,00
CAPATÀS	11,11	55,55
COLLIDOR	10,19	50,95
CAMPANYA 2016-2017 (6 hores)	PERÍODE TREBALL: ABR._MAI._ JUNY._JUL._AG. I SET.	
	TAULA SALARIAL 2016-2017	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		6,00
CAPATÀS	11,11	66,66
COLLIDOR	10,19	61,14

Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals es relacionen al marge.

L'objecte d'aquesta reunió és aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2016 i conclou el 31 d'agost de 2017. S'arriba per unanimitat al següent

ACORD

En aplicació del que estableix l'article 7 del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2016/2017, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2016 i el 31 d'agost de 2017, i s'acorda aplicar les taules salarials que s'adjunten com a annex a aquest document, que contenen un increment d'un 0,5 % sobre les taules del període anterior.

S'encomana el depòsit i registre d'aquesta acta, davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana, a Sofia Micó Albui-xech.

I, sense més assumptes per a tractar, signen aquest document al lloc i en la data que consta en l'encapçalament.

CAMPANYA 2016-20147 (5 hores)	PERÍODE TREBALL: OCT._NOV._ DES._GEN._FEB. I MAR.	
	TAULA SALARIAL 2016-2017	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		5,00
CAPATÀS	11,11	55,55
COLLIDOR	10,19	50,95
CAMPANYA 2016- 2017 (6 hores)	PERÍODE TREBALL: ABR._MAI._ JUNY._JUL._AG. I SET.	
	TAULA SALARIAL 2016-2017	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		6,00
CAPATÀS	11,11	66,66
COLLIDOR	10,19	61,14

RETRIBUCIONS PER A L'ESTALL, DES DE L'01.09.2016 AL 31.08.2017			
	VARIETAT	100 QUILO	€ QUILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU,	10,60	0,1060
	HASHIMOTO		
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL,	11,31	0,1131
	FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE		
	TOMATERA I CLEMENPONS		
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA,	12,23	0,1223
	ORONULES, I ESBAL.		
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL,	6,44	0,0644
	I LANELATE.		
GRUP 5	SALUSTIANA, SANGUINELLI	6,98	0,0698
	VERNA I MINEOLA		
GRUP 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE,	10,23	0,1023
	ORTANIQUE I SATSUMA KARA		
GRUP 7	VALENCIA I NAVELATE	6,60	0,0660

RETRIBUCIONS PER A L'ESTALL, DES DE L'01.09.2016 AL 31.08.2017			
	VARIETAT	100 QUILO	€ QUILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU,	10,60	0,1060
	HASHIMOTO		
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL,	11,31	0,1131
	FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE		
	TOMATERA I CLEMENPONS		
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA,	12,23	0,1223
	ORONULES, I ESBAL.		
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL,	6,44	0,0644
	I LANELATE.		
GRUP 5	SALUSTIANA, SANGUINELLI	6,98	0,0698
	VERNA I MINEOLA		
GRUP 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE,	10,23	0,1023
	ORTANIQUE I SATSUMA KARA		
GRUP 7	VALENCIA I NAVELATE	6,60	0,0660

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 24 de novembre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del cement sobre el calendari laboral per a l'any 2017 (codi 80000535012002). [2016/9553]

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 18 de novembre de 2016 sobre el calendari laboral per a l'any 2017 en el Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, firmat per la comissió paritària, integrada, per part de la representació de l'empresa, per representants d'APECC, FEDCAM, ANEFHOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i, per la representació dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CCOO PV i FICA-Indústria i Agro-UGT, i de conformitat amb allò que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resolc:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 24 de novembre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la reunió de la comissió paritària d'interpretació del Conveni autonòmic de derivats del cement de la Comunitat Valenciana

Assistents

Representació empresarial

Per ANEFHOP:
José M.ª Carrau Criado
Per FEDCAM
Vicente Cerezo Novejarque
Per l'Associació Valenciana de Prefabricats de Formigó
Fernando García Forte
Maite Soriano Hidalgo
Per APECC
Ramón Arenós Ripollés
David Ruiz Sánchez

Representació sindical

Per la Federació de Construcció i Serveis-CCOO:
Cristóbal Díaz Núñez
Mariano Luján Novella
Atilano Escobar Iniesta
José Manuel Cabeza Gual
Pedro Almansa Santos
Jaime Martínez Clemente
Francisco Mejías Albiñana
Miguel Montalbán Gámez

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento sobre el calendario laboral para el año 2017 (código 80000535012002). [2016/9553]

Vista el acta del acuerdo suscrito el día 18 de noviembre de 2016 sobre el calendario laboral para el año 2017 en el Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, firmado por la comisión paritaria, estando integrada la misma, por parte de la representación de la empresa por representantes de APECC, FEDCAM, ANEFHOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, y por la representación de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CCOO PV y FICA-Industria y Agro-UGT y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 24 de noviembre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de reunión de la comisión paritaria de interpretación del Convenio autonómico de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana

Asistentes

Representación empresarial
Por: ANEFHOP:
José M.ª Carrau Criado
Por FEDCAM:
Vicente Cerezo Novejarque
Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:
Fernando Garcia Forte
Maite Soriano Hidalgo
Por APECC:
Ramón Arenós Ripollés
David Ruiz Sánchez

Representación sindical

Por Federación de Construcción y Servicios -CC.OO:
– Cristobal Díaz Nuñez
– Mariano Luján Novella
– Atilano Escobar Iniesta
– José Manuel Cabeza Gual
– Pedro Almansa Santos
– Jaime Martínez Clemente
– Francisco Mejías Albiñana
– Miguel Montalbán Gámez

Per FICA-Indústria, Construcció i Agro-UGT
Miguel Sebastián Ara
Juan J. Escrig Gil
Jesús Sáez López
Guillermo Forment Artero

A València, el 18 de novembre de 2016, a les 11.00 hores, es reuneixen als locals de la Federació de Construcció i Serveis de CCOO, ubicats a la plaça de Nàpols i Sicília, número 5, els membres de la comissió mixta paritaria d'interpretació del Conveni autonòmic de derivats del cement indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2017, en virtut de la jornada anual establecida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjudici del seu caràcter provisional a resultes de la jornada real per a 2017 que sorgisca de la negociació del Conveni autonòmic de derivats del cement que succeïsca a l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada establecida de 1.736 hores l'any 2017 acorden:

1r. Llevat d'un pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que lliurement convinguen per a l'any 2017, les parts firmants podran establir el calendari que lliurement convinuen per a l'any 2017, i estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a no laborables els dies següents, a l'efecte d'assegurar el compliment de la jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de huit hores diàries.

En el cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a no laborables, se'n compensarà el gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han comptat per al càlcul tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2017:

Província de Castelló:

- 17 de març de 2017
- 18 d'abril de 2017
- 13 d'octubre de 2017
- 2 i 3 de novembre de 2017
- 1 i 7 de desembre de 2017

Província de València:

- 2 i 5 de gener de 2017
- 17 i 20 de març de 2017
- 13 d'octubre de 2017
- 7 i 26 de desembre de 2017

Província d'Alacant:

- 5 de gener de 2017
- 24 d'abril de 2017
- 14 d'agost de 2017
- 29 de setembre de 2017
- 13 d'octubre de 2017
- 7 i 26 de desembre de 2016

2n. Es faculta Mariano Ugalde Romero, amb DNI 36056825R, per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes per tractar, una vegada llegida i firmada la present acta, s'alça la sessió.

Por: FICA-Industria, Construcción y Agro-UGT
– Miguel Sebastián Ara
– Juan J. Escrig Gil
– Jesús Sáez López
– Guillermo Forment Artero

En Valencia a 18 de noviembre de 2016, siendo las 11.00 horas, se reúnen en los locales de la Federación de Construcción y servicios de CCOO, sitos en la plaza de Nápoles y Sicilia, número 5, los miembros de la comisión mixta paritaria de interpretación del Convenio autonómico de derivados del cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2017, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter provisional a resultas de la jornada real para 2017 que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2017, acuerdan:

1.º Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2017, las partes firmantes podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2017, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como no laborables, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2017:

Provincia de Castellón:

- 17 de marzo de 2017
- 18 de abril de 2017
- 13 de octubre de 2017
- 2 y 3 de noviembre de 2017
- 1 y 7 de diciembre de 2017

Provincia de Valencia:

- 2 y 5 de enero de 2017
- 17 y 20 de marzo de 2017
- 13 de octubre de 2017
- 7 y 26 de diciembre de 2017

Provincia de Alicante:

- 5 de enero de 2017
- 24 de abril de 2017
- 14 de agosto de 2017
- 29 de septiembre de 2017
- 13 de octubre de 2017
- 7 y 26 de diciembre de 2016

2.º Se faculta a Mariano Ugalde Romero con DNI número 36056825R para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, se levanta la sesión.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 14 de desembre de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de les províncies de València i Castelló sobre grups professionals i la seu inclusió en el conveni (codi: 80100045012012). [2017/54]

Vist el text de l'acta de la comissió paritària del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, Manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de la Fruita Seca de les províncies de València i Castelló sobre grups professionals i la seu inclusió en el conveni, suscrit, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i, per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb allò que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb la notificació a la comisió negociadora i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 de desembre de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI DE FRUITA SECA DE LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ EN MATÈRIA DE GRUPS PROFESSIONALS

Per FEDACOVA:

Norberto Marí Rausell
Rodrigo Prego
Avelino Álvarez Casas
Salvador Ferrer Juan (assessor jur.)

Per UGT:

Iván Carbonell Carbonell
Cristóbal García Milla
Eva M.^a Rodríguez Navarro
Matilde Cerdán Junquero
Yovana Sancho Jurado (asesora)

Per CCOO:

José Fco. García Navarro
Javier Cuesta Martínez
David Rossell Camarasa
Juan José Picazo Moya (asesor)
Josep M. Tomás Marrades (asesor)

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón sobre grupos profesionales y su inclusión en el convenio (codi: 80100045012012). [2017/54]

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón sobre grupos profesionales y su inclusión en el convenio, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de diciembre de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN EN MATERIA DE GRUPOS PROFESIONALES

Por Fedacova:

Norberto Marí Rausell
Rodrigo Prego
Avelino Álvarez Casas
Salvador Ferrer Juan (Asesor Jur.)

Por UGT:

Ivan Carbonell Carbonell
Cristóbal García Milla
Eva Mº Rodríguez Navarro
Matilde Cerdan Junquero
Yovana Sancho Jurado (Asesora)

Por CC.OO.:

José Fco. García Navarro
Javier Cuesta Martínez
David Rosell Camarasa
Juan José Picazo Moya (Asesor)
Josep M. Tomás Marrades (Asesor)

A la ciutat de València, a les 11.00 horas del dia 28 de novembre de 2016, es reuneixen les persones ressenyades al marge en les respectives representacions als locals de FEDACOVA, ubicats a València al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, per a tractar dels temes que s'indiquen a continuació:

Les parts, després de mantindre diverses reunions de la comissió tècnica del conveni per a adequar els grups professionals del conveni, han aconseguit un acord, conforme al que estableix l'acta de la mateixa comissió de data 26 d'octubre de 2016, la qual, una vegada aconseguit l'acord, va decidir elevar-lo a la taula negociadora, on va ser aprovat en els termes següents:

Primer. Per la Resolució de data 3 de setembre de 2015 de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció de Treball i Benestar Social, es va acordar el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu del sector.

Segon. Que en la disposició addicional segona del conveni pactat, registrat i publicat, vigent en l'actualitat, es va acordar crear una comisió per a elaborar els grups professionals per a la inclusió en el conveni, a fi que s'elabore una proposta abans del 30 de maig de 2015.

Tercer. Que aquesta comissió va ser constituïda en el mes de març de 2016, i que s'han mantingut diverses reunions fins a aconseguir una proposta d'acord, que en el dia de hui ha sigut elevada a la comissió negociadora i paritària del conveni per a l'aprovació definitiva.

Quart. Que, a la vista de l'anterior, i després de la lectura de la proposta elevada a aquesta taula per la comissió tècnica nomenada a aquest efecte, s'acorda l'aprovació i la inclusió en el conveni de la proposta de nova regulació de grups professionals per al Conveni col·lectiu del sector de fruita seca per a les províncies de València i Castelló, la qual s'adjunta a la present acta com a document annex.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Sense més assumptes per tractar, s'alça la sessió a les 13 hores del dia de la data i tots els presents signen com a prova de conformitat.

ANNEX I

*Proposta de nova regulació grups professionals Conveni col.lectiu del sector de fruites seques
València i Castelló*

Classificació professional

Article 26. Sistema de classificació professional

1. Les definicions dels grups, nivells i llocs que es detallen en el present conveni són enunciatives i no suponen l'obligació de proveir en cada empresa tots els nivells i llocs mencionats si les necessitats o el volum d'activitat o ocupació de l'activitat empresarial no ho requereixen.

2. Són també enunciatives les característiques que defineixen cada lloc de treball, perquè no és possible arribar a una descripció exhaustiva, per la qual cosa la interpretació dels dubtes que puguen sorgir correspon a la comissió paritària del conveni. En aquest sentit, els dubtes o les discrepàncies han de resoldre's tenint en compte el context de la resta de llocs previstos en el grup professional, establint el principi que les funcions no han de ser interpretades mai en sentit estricto, perquè tot treballador està obligat a executar totes les tasques que corresponguen per instrucció del superior dins de les comeses pròpies de la seua responsabilitat, formació, competència i comandament assignat.

3. Quan s'estableixen requisits de temps d'experiència en el lloc, és condició necessària que l'experiència s'haja desplegat durant la totalitat o quasi totalitat del període definit.

4. En la classificació de les distintes activitats del sector, verificades les característiques més destacades de les professions, oficis o tasques que s'hi exerceixen, s'estableixen tres grups professionals: el d'operacions, el d'oficis auxiliars i el d'administració, tècnic i comercial.

En la ciudad de Valencia, siendo las 11horas del día 28 de noviembre de 2016, se reúnen las personas reseñadas al margen en las respectivas representaciones, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia en la calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9º, para tratar los temas que a continuación se dirán:

Las partes tras sostener varias reuniones de la Comisión Técnica del convenio para adecuar los Grupos Profesionales del convenio han alcanzado acuerdo, conforme a lo establecido en el Acta de la propia Comisión de fecha 26 de octubre de 2016 que alcanzado dicho acuerdo decidió elevarlo a la mesa negociadora para su aprobación en los siguientes términos:

Primer. Por Resolución de fecha 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección de Trabajo y Bienestar Social, se acordó el Registro y publicación del texto del convenio Colectivo del Sector.

Segundo. Que en la Disposición Adicional Segunda del convenio pactado, registrado y publicado, en la actualidad vigente, se acordó crear una comisión para elaborar los grupos profesionales para su inclusión en el convenio con el fin de que se elabore una propuesta antes del 30 de mayo de 2015.

Tercero. Que dicha Comisión fue constituida en el mes de marzo de 2016, habiéndose mantenido diversas reuniones de la misma hasta alcanzar una propuesta de acuerdo que en el día de hoy ha sido elevada a la Comisión Negociadora y Paritaria del convenio para su aprobación definitiva.

Cuarto. Que a la vista de lo anterior, y tras la lectura de la propuesta elevada a esta mesa por la Comisión Técnica nombrada al efecto, se acuerda la aprobación e inclusión en el convenio de la Propuesta de nueva regulación de Grupos Profesionales para el convenio Colectivo del Sector de Frutos Secos para las provincias de Valencia y Castellón, que como documento anexo se adjunta a la presente acta.

Los firmantes, autorizan expresamente a D. Salvador Ferrer Juan y a doña Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13 horas del día de la fecha firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

ANEXO I

*Propuesta de nueva regulación grupos profesionales convenio colectivo del sector frutos secos
Valencia y Castellón*

Clasificación profesional

Artículo 26. Sistema de clasificación profesional.

1. Las definiciones de los grupos, niveles y puestos que se detallan en el presente convenio son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas en cada empresa todos los niveles y puestos mencionados si las necesidades o el volumen de actividad o empleo de la actividad empresarial no lo requieren.

2. Son también enunciativas las características que definen cada puesto de trabajo, al no ser posible llegar a una descripción exhaustiva, por lo que la interpretación de las dudas que puedan surgir corresponde a la Comisión Paritaria del convenio. En este sentido, dichas dudas o discrepancias deben resolverse teniendo en cuenta el contexto del resto de puestos contemplados en el grupo profesional, estableciéndose el principio de que las funciones deben ser interpretadas nunca en sentido estricto, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantas tareas correspondan por instrucción de su superior dentro de los cometidos propios de su responsabilidad, formación, competencia y mando asignado.

3. Cuando se establecen requisitos de tiempo de experiencia en el puesto, es condición necesaria que la experiencia se haya desarrollado durante la totalidad o casi totalidad del período definido.

4. En la clasificación de las distintas actividades del sector, verificadas las características más destacadas de las profesiones, oficios o tareas que se desempeñan en el mismo, se establecen tres Grupos Profesionales: el de Operaciones, Oficios Auxiliares y el de Administración, Técnico y Comercial.

1. Grup professional 1: Operacions

En aquest grup es troba el personal que realitza activitats relacionades de forma directa amb el procés industrial de l'empresa, incloent-hi les activitats auxiliars, entre les quals: producció, logística, neteja industrial, qualitat i manteniment.

1.1. Definició llocs

Responsable d'àrea d'operacions: Les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'àrea funcional d'operacions, i realitzen tasques de la complexitat i qualificació més alta. Prenen decisions, participen en la seu elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables del personal que depén de la seua àrea, i en duen a terme la supervisió, la coordinació i la direcció.

Entre d'altres, inclou: director/a o responsable o gerent d'operacions, industrial, de planta, etc.

Responsable de secció: Les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'un o més departaments dins de l'àrea d'operacions, i exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables de coordinar i supervisar les funcions realitzades pel seu equip de col·laboradors.

Entre d'altres, inclou: director/a o responsable de producció, qualitat, manteniment, logística, etc.

Coordinador/a: El personal pertanyent a aquest grup dóna compte a un responsable de secció o responsable d'àrea d'operacions i, seguint les seues instruccions, té la responsabilitat de coordinar i supervisar un equip de col·laboradors.

Entre d'altres, inclou: supervisor/a o encarregat/ada de torn de producció, manteniment, magatzem, etc.

Maquinista: Són les persones encarregades d'operar en les línies de producció de l'empresa, amb coneixements teòricopràctics de les operacions d'elaboració, incloent-hi productes, processos, instal·lacions, màquines, que realitzen una o diverses fases de la producció i en coneixen els processos, manejant les màquines i encarregant-se'n de la cura i el manteniment bàsic.

En cas de personal que opere amb maquinària de diferents nivells de complexitat, la categoria que se li aplicarà estarà definida per la responsabilitat i la complexitat de les funcions i de la maquinària en què ocupe la major part de la jornada de manera habitual.

Entre d'altres, inclou: caps de línia, maquinistes.

Tècnic/a de manteniment: Són les persones que realitzen tasques de manteniment (mecànic/a, electrònic/a, electromecànic/a, d'instal·lacions, màquines), seguint les indicacions del seu responsable.

Carretoner/a: És el personal que condueix un carretó elevador i realitza tasques de càrrega, descàrrega i emmagatzematge, i en coneix el funcionament i els seus mecanismes més simples i en duu a terme la revisió. Posseeix els coneixements teòricopràctics necessaris per a poder portar a la pràctica aquestes funcions.

Entre d'altres, inclou: carretoner/a, conductor/a de carretó.

Auxiliar d'operacions: És el personal que executa, seguint indicacions dels seus responsables, treballs que requereixen posseir una certa formació o experiència. Poden utilitzar ferramentes o maquinària senzilla (entre d'altres: portapalets, precintadores, fleixadores, terminals de radiofreqüència, ordinadors, material de laboratori de qualitat, etc.), i donar suport puntualment a llocs del nivell següent.

Entre d'altres, s'inclouen en aquest lloc aquells que realitzen activitats de: control de qualitat, suministrament a línies, final de línies, neteja industrial.

Operari/ària: Són les persones que executen, seguint indicacions precises dels seus responsables, treballs per als quals no cal posseir coneixements que requerisquen una formació o experiència excessiva, i que poden utilitzar de manera ocasional ferramentes o maquinària senzilla, com ara portapalets, precintadores, fleixadores i terminals de radiofreqüència.

1. Grupo profesional 1: Operaciones

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades relacionadas de forma directa con el proceso industrial de la empresa, incluidas las actividades auxiliares. Entre otras: Producción, Logística, Limpieza industrial, Calidad y Mantenimiento.

1.1. Definición puestos

Responsable de área de operaciones: Las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión del área funcional de Operaciones, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Entre otros, incluye: director/responsable/gerente de operaciones, industrial, de planta, etc.

Responsable de sección: Las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de uno o varios departamentos dentro del área de Operaciones, desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de coordinar y supervisar las funciones realizadas por su equipo de colaboradores.

Entre otros, incluye: director/responsable de producción, calidad, mantenimiento, logística, etc.

Coordinador: Las personas pertenecientes a este grupo reportan a un Responsable de Sección o Responsable de Área de Operaciones, y siguiendo sus instrucciones, tienen la responsabilidad de coordinar y supervisar a un equipo de colaboradores.

Entre otros, incluye: Supervisores/Encargados de Turno de Producción, Mantenimiento, Almacén, etc.

Maquinista: Son las personas encargadas de operar las líneas de producción de la empresa, con conocimientos teórico-prácticos de las operaciones de elaboración, incluyendo productos, procesos, instalaciones, máquinas, que realizan una o varias fases de la misma, conociendo los procesos de la producción, manejando las máquinas y teniendo a su cargo el cuidado o mantenimiento básico de las mismas.

En caso de personal que opere maquinaria de diferentes niveles de complejidad, la categoría a aplicar vendrá definida por la responsabilidad y la complejidad de las funciones y de la maquinaria en la que ocupe la mayor parte de su jornada de manera habitual.

Entre otros, incluye: Jefes de línea, Maquinistas.

Técnico de mantenimiento: Son las personas que realizan tareas de mantenimiento (mecánico, electrónico, electromecánico, de instalaciones, máquinas), siguiendo las indicaciones de su responsable.

Carretillero: Es el personal que conduce una carretilla elevadora, realizando tareas de carga, descarga y almacén, siendo conocedor del funcionamiento de la misma y de sus mecanismos más simples, llevando a cabo su revisión. Posee los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para poder llevar a la práctica estas funciones.

Entre otros, incluye: carretillero, conductor de carretilla.

Auxiliar de operaciones: Es el personal que ejecuta, siguiendo indicaciones de sus responsables, trabajos que requieren poseer cierta formación o experiencia. Puede utilizar herramientas o maquinaria sencilla (entre otras: traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia, ordenadores, material de laboratorio de calidad, etc), y apoyar puntualmente a puestos del siguiente nivel.

Entre otros, se incluyen en este puesto aquellos que realizan actividades de: control de calidad, suministro a líneas, final de líneas, limpieza industrial.

Operario: Son las personas que ejecutan, siguiendo indicaciones precisas de sus responsables, trabajos para los que no hace falta poseer conocimientos que requieran excesiva formación o experiencia, pudiendo utilizar de manera ocasional para su desempleo herramienta o maquinaria sencilla, entre otras, traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia.

Entre d'altres, s'inclouen en aquest lloc activitats d'envasament, encaixament, etiquetatge, paletització, inspecció, càrrega i descàrrega de camions, emmagatzematge, neteja, etc.

1.2. Nivells retributius:

Per a alguns llocs s'estableixen diversos paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació del personal en cada nivell retributiu segons la taula salarial annexa. Aquests requisits són:

– D'una banda, l'experiència en el lloc (menor d'un any, entre un i dos anys d'experiència i superior a dos anys. Aquest requisit d'experiència està previst per a promocions internes dins de les empreses i s'hi ha tingut en compte la corba de formació necessària per a cada lloc, segons els casos. En el cas de noves contractacions que acrediten l'experiència en el lloc, aquest requisit no s'aplicarà.

– Complexitat de la màquina i del procés: s'estableixen tres nivells retributius atenent el grau de dificultat del procés i de la maquinària de què és responsable el treballador/a-maquinista, així com el grau d'autonomia del mateix maquinista. En cada empresa es fixarà, a proposta de l'empresa o per l'accord amb la representació legal dels treballadors, el nivell A, B o C, de cada operari segons el que s'ha indicat anteriorment. En cas de discrepàncies entre les parts, aquestes hauran d'acudir amb caràcter obligatori acudir a la comissió paritària del conveni, la qual alçarà acta de la discrepancia, la posició i els arguments de cada part, i emetrà un dictamen sobre l'assumpte o procedirà com reglamentàriament s'establisca.

2. Grup professional 2: Oficis auxiliars

2.1. Definició llocs/categories

Conductor/a: Són les persones amb el permís de conduir necessari per al vehicle encomanat al seu càrrec, que executen el seu treball amb suficient autonomia per a portar a efecte els treballs de transport amb camió dels productes de l'empresa fora del seu centre de treball i sota la direcció dels seus superiors.

Oficis auxiliars: És el personal que exerceix funcions o tasques auxiliars no relacionades amb tasques d'operacions, com ara neteja (d'oficines, mobiliari, menjador i qualsevol instal·lació de l'empresa no relacionada directament amb operacions), recepció, telefonia, vigilància, jardineria, obra, etc., i que executa el seu treball coneixent-lo i sota la dependència dels seus superiors.

3. Grup professional 3: Administració, tècnics i comercials

En aquest grup es troba el personal que realitza activitats de direcció, administratives, tècniques, comercials, o relacionades amb l'àrea d'operacions, però no incloses en el grup professional d'operacions ni d'oficis auxiliars.

3.1. Definició llocs/categories

Responsable d'àrea o departament: Les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o departaments de l'empresa (comercial, màrqueting, finances, recursos humans, enginyeria, informàtica, etc.), i realitzen tasques de la complexitat i qualificació més alta. Prenen decisions, participen en la seua elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables del personal que depén de la seua àrea, i en duen a terme la supervisió, la coordinació i la direcció.

Responsable de secció: Les persones pertanyents a aquest grup realitzen tasques tècniques amb objectius i àrees definits (comercial, màrqueting, finances, recursos humans, enginyeria, informàtica, etc.), i exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables directes de com a mínim un oficial administratiu/IVA, tècnic/a, comercial i tenen un equip al seu càrrec.

Oficial administratiu/IVA, tècnic/a i comercial: Les persones pertanyents a aquest grup realitzen tasques que s'executen sota la dependència del comandament o de professionals de la qualificació més alta (responsable d'àrea o departament, o responsable de secció), però amb

Entre otros, se incluyen en este puesto actividades de: Envasado, encajado, etiquetado, paletizado, inspección, carga y descarga de camiones, almacén, limpieza, etc.

1.2. Niveles retributivos:

Para algunos puestos se establecen varios parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en cada nivel retributivo según tabla salarial anexa. Estos requisitos son:

– Por una parte la experiencia en el puesto (menor de un año, entre uno y dos años de experiencia y superior a dos años. Este requisito de experiencia está previsto para promociones internas dentro de las empresas y se ha tenido en cuenta la curva de formación necesaria para cada puesto según los casos. En el supuesto de nuevas contrataciones que acrediten dicha experiencia en el puesto este requisito no se aplicará.

– Complejidad de la máquina operada y del proceso operado: se establecen tres niveles retributivos atendiendo al grado de dificultad del proceso y de la maquinaria de la que es responsable el trabajador/maquinista, así como del grado de autonomía del propio maquinista. En cada empresa se fijará, a propuesta de la Empresa o bien por acuerdo con la legal representación de los trabajadores, el nivel A,B o C, de cada operario según lo indicado anteriormente. En caso de discrepancias entre las partes, estas deberán acudir con carácter obligatorio acudir a la Comisión Paritaria del convenio quién levantará acta de la discrepancia, la posición y argumentos de cada parte, emitiendo dictamen sobre el asunto o proceda como reglamentariamente se establezca.

2. Grupo profesional 2: Oficios auxiliares

2.1. Definición puestos/categorías

Conductor: Son las personas con carnet de conducir necesario para el vehículo encomendado a su cargo, que ejecutan su trabajo con suficiente autonomía para llevar a efecto los trabajos de transporte con camión de los productos de la empresa fuera de su centro de trabajo y bajo la dirección de sus superiores.

Oficios auxiliares: Es el personal que desempeña funciones o tareas auxiliares no relacionados con tareas de operaciones, como limpieza (de oficinas, mobiliario, comedor y cualquier instalación de la empresa no relacionada directamente con operaciones), recepción, telefonía, vigilancia, jardinería, albañilería, etc, que ejecuta su trabajo con conocimiento del mismo bajo dependencia de sus superiores.

3. Grupo profesional 3: Administración, técnicos y comerciales

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades de dirección, administrativas, técnicas, comerciales, o relacionadas con el área de operaciones pero no incluidas en el grupo profesional de Operaciones ni de Oficios Auxiliares.

3.1. Definición puestos/categorías

Responsable de área o departamento: Las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o departamentos de la empresa (Comercial, Marketing, Finanzas, RRHH, Ingeniería, Informática, etc.), realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Responsable de sección: Las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas técnicas con objetivos y áreas definidos (Comercial, Marketing, Finanzas, RRHH, Ingeniería, Informática, etc.) desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de al menos un Oficial Administrativo/Técnico/Comercial con equipo a cargo.

Oficial administrativo, técnico y comercial: Las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación (Responsable de Área o Departamento, o Responsable de Sección), pero con alto grado de

un alt grau de coneixement professional dins de la seua responsabilitat, i exercint un comandament sobre auxiliars administratius, tècnics, comercials i/o personal d'oficis auxiliars.

Auxiliar administratiu/iva, tècnic/a, comercial: Les persones pertanyents a aquest grup realitzen tasques amb un alt grau de coneixement professional sota la dependència de personal de més responsabilitat (oficial administratiu/IVA, tècnic/a, comercial, responsable de secció o responsable d'àrea o departament), i no tenen equip al seu càrrec.

Venedor/a: S'inclouen en aquest grup aquelles persones responsables de la venda directa de productes de la companyia (autovenda, prevenda, etc.).

3.2. Nivells retributius

S'estableixen tres paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació del personal en un o altre nivell retributiu. Aquests requisits són:

- Les funcions exercides.

– Càrrec o comandament sobre un equip de col·laboradors: en el lloc, a més de les tasques i funcions pròpies de la seua professió o ofici, se li han assignat determinades funcions de comandament i control sobre personal de categoria inferior, dins dels límits que la direcció de l'empresa assenyale.

– Responsabilitat en l'exercici de les funcions, i grau d'autonomia o iniciativa en el lloc.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingeixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional:

1. Flexibilitat ordinària.

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, les quals hauran de fixar fòrmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre altres limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional a l'efecte de la mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

2. Flexibilitat extraordinària temporal.

– Es contempla la mobilitat funcional temporal per a la realització de funcions diferents de les pertanyents al grup professional, sempre que hi haja en l'empresa raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, segons el concepte establiti per a aquestes en l'últim paràgraf de l'article 41.1 de l'Estatut dels treballadors, i durant el temps necessari per a atendre-les, sense que puga superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En aquests casos, l'empresa haurà d'informar d'aquesta situació amb la màxima celeritat la representació dels treballadors.

– En cas desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritaria i, si és el cas, als serveis de mediació i arbitratge.

– Aquesta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions, llevat que siguen inferiors, i en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en aquests casos. Així mateix, s'aplicaran les clàusules d'ascens i les retributives, si són procedents, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'accord entre les parts o, si no n'hi ha, per les regles de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

– En tots els casos de mobilitat funcional es garantirà la informació, la idoneïtat i la formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenvolupament professional.

Article 26 bis. Complement «excategoria professional»

A conseqüència del canvi de classificació professional acordat, les empreses assignaran els nivells salarials conforme a les funcions exercides pel personal, de manera que al que percebia un salari brut anual de conveni superior a la nova assignació de grup i lloc, d'accord amb la taula de nivells salarials per grup de l'annex I, percebrà un complement

conocimiento profesional dentro de su responsabilidad, y desempeñando un mando sobre Auxiliares Administrativos/Técnicos/Comerciales y/o trabajadores de Oficios Auxiliares.

Auxiliar administrativo/técnico/comercial: Las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas con alto grado de conocimiento profesional bajo dependencia de personal de mayor responsabilidad (Oficial Administrativo/Técnico/Comercial, Responsable de Sección o Responsable de Área o Departamento), sin contar con equipo a su cargo.

Vendedor: Se incluyen en este grupo aquellas personas responsables de la venta directa de productos de la compañía (Autoventa, Preventa, etc.).

3.2. Niveles retributivos:

Se establecen tres parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en uno u otro nivel retributivo. Estos requisitos son:

- Las Funciones desempeñadas.

– Cargo o mando sobre un equipo de colaboradores: en el puesto, además de las tareas y funciones propias de su profesión u oficio, se le han asignado determinadas funciones de mando y control sobre trabajadores de categoría inferior, dentro de los límites que la dirección de la empresa señale.

– Responsabilidad en el ejercicio de las funciones, y grado de autonomía o iniciativa en el puesto.

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

1. Flexibilidad ordinaria.

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Flexibilidad extraordinaria temporal.

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones a salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 26 bis. Complemento «ex categoría profesional»

Consecuencia del cambio de clasificación profesional acordado, las empresas asignarán los niveles salariales conforme las funciones desempeñadas por los trabajadores, de modo que a aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto anual de convenio superior a la nueva asignación de grupo y puesto, de acuerdo con la Tabla de Niveles Salariales por Grupo del Anexo I, percibirán un complemento

denominat «excategoría profesional» establet en aquest annex, el qual té garantia *ad personam* i no serà compensable ni absorbible.

En el cas del personal que percebia un salari brut anual de conveni inferior a la nova assignació de grup i lloc, se li aplicarà la diferència conforme a les taules de nivells salarials de l'annex I.

denominado «ex categoría profesional» establecido en el citado anexo. Este tiene garantía *ad personam* y no será compensable ni absorbible.

En el supuesto que los trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto anual de convenio inferior a la nueva asignación de grupo y puesto, se aplicará la diferencia conforme Tablas de niveles salariales Anexo I.

ANNEX I
Taula de nivells salarials

<i>Grup professional</i>	<i>Nivell retributiu</i>	<i>Lloc</i>	<i>Salari anual 2016</i>	<i>Salari mes/Dia 2016</i>
Operacions	1	Operari	12.672,24€	27,79€
Operacions	2	Auxiliar d'operacions	13.515,84€	29,64€
		Carretoner/a 1r any		
Operacions	3	Maquinista C	14.491,68€	31,78€
		Maquinista B 1r any		
		Maquinista A 1r any		
		Carretoner/a 2n any		
		Tècnic/a de manteniment 1r any		
Operacions	4	Maquinista B	16.333,92€	35,82€
		Maquinista A 2n any		
		Carretoner/a		
		Tècnic/a de manteniment 2n any		
Operacions	5	Maquinista A	16.785,30€	36,81€
		Tècnic/a de manteniment		
		Coordinador/a		
Operacions	6	Responsable de secció	20.117,55€	1.341,17€
Operacions	7	Responsable d'àrea d'operacions	21.600,60€	1.440,04€
<i>Grup professional</i>	<i>Nivell retributiu</i>	<i>Lloc</i>	<i>Salari anual 2016</i>	<i>Salari mes/Dia 2016</i>
Oficis auxiliars	1	Oficis auxiliars	12.672,24€	27,79€
Oficis auxiliars	2	Conductor/a	16.785,36€	36,81€
<i>Grup professional</i>	<i>Nivell retributiu</i>	<i>Lloc</i>	<i>Salari anual 2016</i>	<i>Salari mes/Dia 2016</i>
Admin./Tècn./Comercial	1	Venedor/a	13.397,40€	893,16€
Admin./Tècn./Comercial	2	Auxiliar administratiu/IVA Tècnic/a Comercial	14.467,80€	964,52€
Admin./Tècn./Comercial	3	Auxiliar administratiu/IVA Tècnic/a Comercial	16.770,45€	1.118,03€
Admin./Tècn./Comercial	4	Responsable de secció	20.117,55€	1.341,17€
Admin./Tècn./Comercial	5	Responsable d'àrea o dep.	21.600,60€	1.440,04€

ANEXO I
Tabla de niveles salariales

<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel retributivo</i>	<i>Puesto</i>	<i>Salario anual 2016</i>	<i>Salario mes/día 2016</i>
Operaciones	1	Operario	12.672,24€	27,79€
Operaciones	2	Auxiliar de Operaciones	13.515,84€	29,64€
		Carretillero 1er año		
Operaciones	3	Maquinista C	14.491,68€	31,78€
		Maquinista B 1er año		
		Maquinista A 1er año		
		Carretillero 2do año		
		Técnico de Mantenimiento 1er año		
Operaciones	4	Maquinista B	16.333,92€	35,82€
		Maquinista A 2do año		
		Carretillero		
		Técnico de Mantenimiento 2do año		
Operaciones	5	Maquinista A	16.785,30€	36,81€
		Técnico de Mantenimiento		
		Coordinador		
Operaciones	6	Responsable de Sección	20.117,55€	1.341,17€
Operaciones	7	Responsable de Área de Operaciones	21.600,60€	1.440,04€
<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel retributivo</i>	<i>Puesto</i>	<i>Salario anual 2016</i>	<i>Salario mes/día 2016</i>
Oficios Auxiliares	1	Oficios Auxiliares	12.672,24€	27,79€
Oficios Auxiliares	2	Conductor	16.785,36€	36,81€
<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel retributivo</i>	<i>Puesto</i>	<i>Salario anual 2016</i>	<i>Salario mes/día 2016</i>
Admin./Téc./Comercial	1	Vendedor	13.397,40€	893,16€
Admin./Téc./Comercial	2	Auxiliar Administrativo / Técnico /Comercial	14.467,80€	964,52€
Admin./Téc./Comercial	3	Oficial Administrativo / Técnico /Comercial	16.770,45€	1.118,03€
Admin./Téc./Comercial	4	Responsable de Sección	20.117,55€	1.341,17€
Admin./Téc./Comercial	5	Responsable de Área o Depto.	21.600,60€	1.440,04€

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 4 de gener de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de publicació de les taules salarials de l'any 2016 en el Conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999). [2017/381]

Vista l'acta de l'acord de publicació de les taules salarials de l'any 2016 en el Conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per la part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb la notificació a la comisió negociadora, i el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de gener de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE COMERÇ DETALLISTA DE CARNISSERIA I XARCUTERIA PER A LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ

A València, el 2 de desembre, a les 12.00 hores, reunides, per una part, la representació empresarial i, per l'altra part, la representació social indicades al final, amb motiu d'aprovar les taules salarials de l'any 2016, que per error no van ser publicades amb el text del conveni.

Acorden:

Publicar les taules salarials per a l'any 2016, que van entrar en vigor l'1 de gener de 2016 i que són el resultat d'incrementar en un 1,30 % les taules de 2015, les quals quedarien de la manera següent:

Taules salarials 2016

Grup professional	2016
Grup I	717,13 €
Grup II	747,11 €
Grup III	783,00 €
Grup IV	845,31 €

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de publicación de las Tablas Salariales del año 2016 en el Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2017/381]

Vista el acta del Acuerdo de publicación de las tablas salariales del año 2016 en el Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de enero de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA Y CHARCUTERÍA PARA LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

En Valencia a dos de diciembre, siendo las 12.00 horas, reunidas de una parte, la representación empresarial, y de otra, la representación social, al final citadas, con motivo de aprobar las tablas salariales del año 2016, que por error no fueron publicadas con el texto del convenio.

Acuerdan:

Publicar las tablas salariales para el año 2016, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016 y que son el resultado de incrementar en un 1.30 % las tablas de 2015, y que quedarían de la siguiente forma:

Tablas salariales 2016

Grupo profesional	2016
Grupo I	717,13 €
Grupo II	747,11 €
Grupo III	783,00 €
Grupo IV	845,31 €

Annex II
Complement assistencial consolidat

<i>Grup professional</i>	<i>2016</i>
Grup I	41,51 €
Grup II	53,23 €
Grup III	45,32 €
Grup IV	48,93 €

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre aquest complement assistencial consolidat els empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

I, com a prova de conformitat amb tot allò que s'ha assenyalat, subscriuen la present acta en el lloc i la data indicats a l'inici.

Per la representació empresarial:

Pel Gremi

José Hernández Carrillo

I per la representació social:

UGT

Assessor: Esteban Ramos Cano

CCOO

Assessor: Salvador Mejías Sahuquillo

Anexo II
Complemento asistencial consolidado

<i>Grupo profesional</i>	<i>2016</i>
Grupo I	41,51 €
Grupo II	53,23 €
Grupo III	45,32 €
Grupo IV	48,93 €

Nota: Según lo establecido en el artículo 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquello empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben el presente acta en el lugar y fecha al inicio indicados.

Por la representación empresarial:

Por el gremio

José Hernández Carrillo

Y por la representación social:

UGT

Asesor: Esteban Ramos Cano

CC OO

Asesor: Salvador Mejías Sahuquillo

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el regis- tre i publicació de l'acord pel qual s'aproven les taules salarials definitives per a l'any 2016 del Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València (codi: 80000565012003). [2017/3282]

Vista l'acta de l'Acord pel qual s'aproven les taules salarials definitives per a l'any 2016 del Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València, suscrit per la Comissió Paritària, i que està integrada aquesta, de part empresarial, per representants de l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València (ASEMA), i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FITAG i CCOO-Indústria, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 21 de març de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de les indústries de la marroquineria de les províncies de Castelló i València

València, 15 de febrer de 2017

Reunits

D'una part:

L'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreujadament ASEMA, amb CIF: G46550976, amb domicili social a València, carrer d'Uruguai, núm. 13; despatx núm. 510, composta pels membres representants següents:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marqués Romero.

D'una altra part:

Els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-Indústria) i Unió General de Treballadors (UGT-FITAG) constituïts a través dels representants següents:

Per UGT-FITAG:

- Francisco Soler Navarro.
- Ramón Francisco Morales Duato.

Per CCOO-Indústria:

- José Vicente Soriano Marco.
- Vicente Rodríguez Jaraz.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2016 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (código: 80000565012003). [2017/3282]

Vista el acta del Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2016 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (ASEMA), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FITAG y CCOO-Industria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de marzo de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta Comisión Paritaria del Convenio colectivo de las industrias de la marroquinería de las provincias de Castellón y Valencia

València, 15 de febrero de 2017

Reunidos

De una parte:

La Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, con CIF: G-46550976, con domicilio social en Valencia, calle Uruguay, núm. 13; despacho núm. 510, compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marques Romero.

De otra parte:

Los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-Industria) y Unión General de Trabajadores (UGT-FITAG) constituidos a través de los siguientes representantes:

Por UGT-FITAG

- Francisco Soler Navarro.
- Ramón Francisco Morales Duato.

Por CCOO-Industria

- José Vicente Soriano Marco.
- Vicente Rodríguez Jará.

Manifesten

I. Es constitueixen en Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu núm. XXXI del sector de la indústria de la marroquineria de les províncies de Castelló i de València, publicat en el DOCV número 7649, de data 03.11.2015

II. La Comissió Paritària resoldrà sobre el punt següent:

– Aplicació de l'article 10é del Conveni Col·lectiu pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial corresponent a l'any 2016.

III. En la constitució de la Comissió s'ha respectat l'article 14é del propi Conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que en existir unanimitat de tots ells no constitueix cap impediment a la validesa de l'accord que es prenga en el si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el manifeste II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent,

ACTA

Primer. L'article 10 del Conveni Col·lectiu núm. XXXI estableix literalment:

Any 2016:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2016 és de l'1,1 % (un amb deu per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el Conveni en l'article 19.

2n) S'estableix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del Conveni que resultarà d'aplicació al final de l'exercici 2016 i que consisteix i es concreta en l'exèss que sobre l'increment aplicat de l'1,1 % resulte la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre 2016. Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre 2016 fora superior a l'increment aplicat de l'1,1 %, s'incrementarà el salari base en el percentatge d'exèss i la quantitat resultant s'aplicarà i abonarà amb caràcter retroactiu en una vegaada. Aquesta clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,5 %, per tant, al marge de l'exèss que resulte de les operacions anteriors, no podrà actualitzar-se el salari base per damunt de l'1,6 %.

3r) Els conceptes salariais «incentiu o plus d'activitat» establerts en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establerts en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2016, no tindran cap increment, i es mantindran íntegrament les columnes salariales de l'any anterior.

Segon. L'índex d'inflació de l'IPC general acumulat a Espanya l'any 2016, ha sigut el següent:

IPC general acumulat d'any 2016: 1,6 %.

La clàusula de revisió salarial aprovada en conveni és operativa a partir de l'1,1 % que va ser l'increment salarial pactat per a l'any 2016, per tant, procedeix aplicar la clàusula de revisió salarial, en ser l'increment salarial convingut (1,1 %) menor que la inflació real haguda en l'exercici 2016 (1,6 %).

Tercer. Aplicació de la clàusula de revisió salarial respecte a l'any 2016.

Basant-se en l'anterior es procedeix a aplicar a la columna salari base definitiva de 2015 l'increment de l'1,6 %, i les taules salariales definitives de l'any 2016 queden amb els imports per categories professionals següents:

TAULA SALARIAL DEFINITIVA

De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Magatzemista/Llista:	764,88	180,17	519,44
Ordenança	764,88	180,17	519,44
Xòfer	791,27	191,47	537,37
Grum o ordinari	764,88	180,17	519,44

Manifiestan

I. Se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio Colectivo núm. XXXI del sector de la Industria de la Marroquinería de las provincias de Castellón y de Valencia, publicado en el DOCV número 7649, de fecha 03.11.2015.

II. La Comisión Paritaria va a resolver sobre el siguiente punto:

– Aplicación del artículo 10º del Convenio Colectivo en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial correspondiente al año 2016.

III. En la constitución de la Comisión se ha respetado el artículo 14º del propio Convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

ACTA

Primero. El artículo 10º del Convenio Colectivo núm. XXXI establece literalmente:

Año 2016:

1.) El incremento salarial pactado para el año 2016 es del 1,1 % (un uno con diez por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19º.

2.) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2016 y que consiste y se concreta en el exceso que sobre el incremento aplicado del 1,1 % resulte la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre 2016 fuera superior al incremento aplicado del 1,1 %, se incrementará el salario base en el porcentaje de exceso y la cantidad resultante se aplicará y abonará con carácter retroactivo en una vez. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,5 %, por tanto, al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 1,6 %.

3.) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23º del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20º, que se aplicarán en el año 2016, no tendrán incremento alguno, manteniéndose íntegramente las columnas salariales del año anterior.

Segundo. El índice de inflación del IPC general acumulado en España en el año 2016, ha sido el siguiente:

IPC general acumulado de España año 2016: 1,6 %.

La cláusula de revisión salarial aprobada en convenio es operativa a partir del 1,1 % que fue el incremento salarial pactado para el año 2016, por tanto, procede aplicar la cláusula de revisión salarial, al ser el incremento salarial convenido (1,1 %) menor que la inflación real habida en el ejercicio 2016 (1,6 %).

Tercero. Aplicación de la cláusula de revisión salarial respecto al año 2016.

Con base en lo anterior se procede a aplicar a la columna salario base definitiva de 2015 el incremento del 1,6 %, quedando las tablas salariales definitivas del año 2016 con los siguientes importes por categorías profesionales:

TABLA SALARIAL DEFINITIVA

Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero>Listero:	764,88	180,17	519,44
Ordenanza:	764,88	180,17	519,44
Chófer:	791,27	191,47	537,37
Botones o recadero:	764,88	180,17	519,44

Grum o ordinari amb contracte celebrat amb anterioritat a l'01.01.1998 vindran sent retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal paleta: retribució diària.

	<i>Salari base</i>	<i>Plus activitat consolidada</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Oficial paleta de primera	27,19	9,26	18,49
Oficial paleta de segona	26,46	8,99	17,98
Oficial paleta de tercera	26,00	8,71	17,65
Especialista i ajudant	25,73	8,48	7,48
Manobre	25,37	8,48	17,48
Aprendent 1r any	22,01		
Aprendent 2n any	23,59		
Aprendent 3r any	25,97		
Cont. Formació	22,09		

Grup professional tercer. Personal administratiu i personal mercantil: retribució mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad consolidada</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Cap de secció	868,85	266,83	590,54
Cap de negociat	841,18	268,10	571,27
Cap de compres i vendes	988,77	246,43	671,48
Cap de magatzem	926,54	238,08	627,78
Oficial de primera	816,97	251,55	554,81
Oficial de segona	794,28	240,99	539,41
Viatjant	841,16	221,81	571,26
Auxiliar	779,63	234,60	529,46
Dependent de magatzem	764,88	207,37	519,44
Telefonista	764,88	209,76	519,44

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat: retribució mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad consolidada</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Encarregat general de fabricació	1.011,45	276,72	686,95
Encarregat de secció i cap taller	898,18	276,72	609,85
Modelista patronista	803,32	263,81	545,55
Dibujant projectista	803,32	263,81	545,55
Mestre tallador	803,32	263,81	545,55

Es firma aquesta acta per triplicat exemplar, en el lloc i la data abans indicats i als efectes continguts en aquesta, respecte a la qual se sol·licitarà el seu depòsit, registre i publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Oficial de primera:	27,19	9,26	18,49
Oficial de segunda:	26,46	8,99	17,98
Oficial de tercera:	26,00	8,71	17,65
Especialista y ayudante:	25,73	8,48	7,48
Peón:	25,37	8,48	17,48
Aprendiz 1.º año:	22,01		
Aprendiz 2.º año:	23,59		
Aprendiz 3.º año	25,97		
Cont. Formación	22,09		

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y personal mercantil: retribución mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Jefe de sección:	868,85	266,83	590,54
Jefe de negociado:	841,18	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	988,77	246,43	671,48
Jefe de almacén:	926,54	238,08	627,78
Oficial de primera:	816,97	251,55	554,81
Oficial de segunda:	794,28	240,99	539,41
Viajante:	841,16	221,81	571,26
Auxiliar:	779,63	234,60	529,46
Dependiente de almacén:	764,88	207,37	519,44
Telefonista:	764,88	209,76	519,44

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado: retribución mensual.

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Encargado general de fabricación:	1.011,45	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	898,18	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	803,32	263,81	545,55
Dibujante-Proyectista:	803,32	263,81	545,55
Maestro cortador:	803,32	263,81	545,55

Se firma la presente acta por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados y a los efectos contenidos en la misma, respecto a la cual se solicitará su depósito, registro y publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració autonòmica, d'adhesió a l'Acord de 3 de febrer de 2017, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat (codi: 80000062011986). [2017/5197]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració autonòmica, d'adhesió a l'Acord de 3 de febrer de 2017, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, suscrit per les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CC.OO.PV), com a integrants de la CIVE i la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), per tindre la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de juny de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acord d'adhesió de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que ostenta la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, a l'Acord de 3 de febrer de 2017, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat

Reunides a València, el 3 de febrero de 2017, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CC.OO.PV), com a integrants de la CIVE i la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), per ostentar la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb allò que disposa l'article 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración autonómica, de adhesión al Acuerdo de 3 de febrero de 2017, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat (Código: 80000062011986). [2017/5197]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Autonómica, de adhesión al Acuerdo de 3 de febrero de 2017, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, suscrito por las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO.PV), como integrantes de la CIVE, y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 7 de junio de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acuerdo de adhesión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, al Acuerdo de 3 de febrero de 2017, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat

Reunidas en València, el 3 de febrero de 2017, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO.PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

De conformitat amb el que estableix l'article 38.8 Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBEP), així com l'article 83.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2 *in fine* i article 4 del vigent Conveni col·lectiu.

Vist l'acord aconseguit en la Mesa Sectorial de Funció Pública, de 3 de febrer de 2017, sobre el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, les parts firmants,

ACORDEN

Incorporar el contingut de l'Acord de 3 de febrer de 2017, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat al vigent conveni col·lectiu, per a la seua aplicació al personal laboral regit per aquest, una vegada aprovat pel Consell i adoptades, si és el cas, les corresponents normes de desplegament.

Per la Generalitat,
La directora general de Funció Pública i Presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Per les organitzacions sindicals,
Per UGT-PV
Francisco Chapa Nebreda
Per CC.OO.PV
Jacinto Martínez Abad
Per CSI-F
Julio Tamayo Muñoz

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), así como el artículo 83.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 *in fine* y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

Visto el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Función Pública, 3 de febrero de 2017, sobre el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, las partes firmantes,

ACUERDAN

Incorporar el contenido del Acuerdo de 3 de febrero de 2017, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat al vigente convenio colectivo, para su aplicación al personal laboral regido por el mismo, una vez aprobado por el Consell y adoptadas, en su caso, las correspondientes normas de desarrollo.

Por la Generalitat,
La directora general de Función Pública y presidenta de la CIVE: Eva Coscollá Grau.

Por las organizaciones sindicales,
Por UGT-PV
Francisco Chapa Nebreda
Por CC.OO.PV
Jacinto Martínez Abad
Por CSI-F
Julio Tamayo Muñoz

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 18 de desembre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu del sector de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana (codi 80000535012002). [2013/429]

Vist el text del conveni col·lectiu del sector de derivats del cement de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora en què està integrada, de la part empresarial, per representants d'APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i de part dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CCOO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de desembre de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DEL SECTOR DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

CAPÍTOL PRELIMINAR

PARTS SIGNATÀRIES

Les parts firmants del present conveni autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València), d'una part, Metall, Construcció i Afins, Federació PV de la UGT (MCA-UGT-PV) i la Federació de Construcció, Fusta i Afins de CCOO (FECOMA-CCOO-PV), com a representació laboral, i d'una altra part, l'Associació Nacional de Fabricants de Formigó Preparat (ANEFHOP), l'Associació Provincial d'Empreses de la Construcció de Castelló (APECC), la Federació d'Empresaris de Derivats del Cement i Magatzemistes de Materials per a la Construcció i Sanejament (FEDCAM) i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, com a representació empresarial.

Ambdós parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

CAPÍTOL I

ESTRUCTURA I ÀMBITS DE NEGOCIACIÓ

Article 1. Estructura de la negociació col·lectiva

L'estructura de la negociació col·lectiva, en l'àmbit del sector, queda definida de conformitat amb els criteris següents:

1r. Conveni col·lectiu general: El seu contingut fa referència a la regulació de les condicions generals de treball a aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència que estableix el mateix conveni.

2n. Convenis col·lectius d'àmbit inferior:

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana (cód. 80000535012002). [2013/429]

Visto el texto del convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CCOO-PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de diciembre de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

CAPITULO PRELIMINAR

PARTES SIGNATARIAS

Las partes firmantes del presente convenio Autonómico, (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia) de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación PV de la UGT, (MCA-UGT-PV) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.PV), como representación laboral, y de otra parte la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación de Empresarios de Derivados del Cemento y Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento (FEDCAM), y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPITULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1.º Convenio colectivo general. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece.

2.º Convenios colectivos de ámbito inferior:

2.1. Convenis col·lectius provincials i, si és el cas, de comunitat autònoma

Són aquells convenis que tenen com a objecte desenrotllar les matèries pròpies del seu àmbit de negociació, amb les limitacions i fixació de competències que s'establixen en l'article 3.

2.2. Convenis d'empresa:

Són aquells convenis subscrits entre l'empresa i els comités d'empresa, delegats de personal o, si és el cas, seccions sindicals que tenen com a objecte desenrotllar l'aplicació en les empreses de les matèries reservades al seu àmbit, d'acord amb el que estableix l'article 3.

Article 2. Atribució de competències segons els àmbits de negociació

A. Es reseren al conveni general les matèries de negociació col·lectiva, previstes en l'article 84 de l'ET, i que s'especifiquen a continuació:

- Contractació laboral i les seues modalitats.
- Períodes de prova.
- Clasificació professional i grups professionals.
- Mobilitat geogràfica.
- Règim disciplinari.
- Seguretat i salut laboral.

Les parts firmants del conveni general constaten l'alt nivell d'eficàcia i favorables resultats en l'estabilitat i millora de les relacions contractuales entre les parts i sectors afectats per l'àmbit d'aplicació del conveni com a conseqüència de la regulació de les seues relacions a l'emparrat dels continguts desenrotllats sobre les matèries que s'indiquen a continuació.

Tenint açò present, i assumint les previsions contingudes en l'article 83.2 de l'ET, en relació amb les matèries no previstes en el primer paràgraf d'este article, les parts firmants d'este acorden reservar al conveni general les matèries següents:

- Mobilitat funcional.
- Estructura salarial.
- Formació professional.
- Jornada.
- Comissió Paritària Estatal.
- Permisos, llicències i règim d'excedències.
- Representació col·lectiva.
- Ordenació i organització del treball.
- Suspensió temporal dels contractes.
- Prestacions complementàries a les de la Seguretat Social.

B. S'acorda reservar per a la negociació col·lectiva en convenis provincials o autonòmics, si és el cas, les matèries següents:

- Procediments voluntaris extrajudiciales de solució de conflictes.

– Taules salarials autonòmiques i provincials, així com les seues revisions per aplicació dels acords aconseguitos en el si del conveni general.

– Calendari laboral anual per adaptació de la jornada pactada en el conveni general.

- Comissió paritària del conveni corresponent.

C. S'acorda reservar per a la negociació col·lectiva en l'àmbit d'empresa les matèries següents:

– Quantia del salari base i complementos salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

– Abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retracció específica del treball a torns.

- Adaptació del calendari anual.

– Horari i la distribució del temps de treball, règim de treball a torns i la planificació de vacacions; tot això tenint en compte la jornada màxima anual pactada en el conveni general.

- Mobilitat funcional, en la seua adaptació a l'empresa.

- Clasificació professional, en la seua adaptació a l'empresa.

– Adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribuïxen als convenis d'empresa.

– Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral familiar i personal.

Article 3. Vigència dels convenis d'àmbit inferior

Els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València van finalitzar la seua vigència una vegada subscrit el Conveni Autonòmic de

2.1. Convenios colectivos provinciales, y, en su caso, de comunidad autónoma

Son aquellos convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el artículo 3.

2.2. Convenios de empresa:

Son aquellos convenios suscritos entre la empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito, conforme a lo establecido en el artículo 3.

Artículo 2. Atribución de competencias según los ámbitos de negociación

A. Se reservan al convenio general las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del ET, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades.
- Períodos de prueba
- Clasificación profesional y grupos profesionales.
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario
- Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del convenio general, constatan el alto nivel de eficacia y favorables resultados en la estabilidad y mejora de las relaciones contractuales entre las partes y sectores afectados por el ámbito de aplicación del convenio como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos desarrollados sobre las materias que a continuación se relacionan.

Teniendo esto presente, y asumiendo las previsiones contenidas en el artículo 83.2 del ET, en relación con las materias no contempladas en el primer párrafo de este artículo, las partes firmantes del mismo acuerdan reservar al convenio general las siguientes materias:

- Movilidad funcional
- Estructura salarial
- Formación profesional
- Jornada
- Comisión paritaria estatal
- Permisos, licencias y régimen de excedencias
- Representación colectiva
- Ordenación y organización del trabajo
- Suspensión temporal de los contratos
- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

B. Se acuerda reservar para la negociación colectiva en convenios provinciales o autonómicos, en su caso, las materias siguientes:

– Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos.

– Tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general.

– Calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el convenio general.

- Comisión paritaria del convenio correspondiente

C. Se acuerda reservar para la negociación colectiva en el ámbito de empresa las materias siguientes:

– Cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

– Abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- Adaptación del calendario anual

– Horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones, todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el convenio general

- Movilidad funcional, en su adaptación a la empresa

- Clasificación profesional, en su adaptación a la empresa.

– Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

– Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral familiar y personal.

Artículo 3. Vigencia de los convenios de ámbito inferior

Los Convenios Provinciales de Alicante, Castellón y Valencia finalizaron su vigencia una vez suscrito el Convenio Autonómico de Deri-

Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV núm. 5.882, de 28 d'octubre de 2008.

Article 4. Concurrència de convenis

De conformitat amb el que disposa l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, i les atribucions de competència previstes en l'article 2 d'este conveni autonòmic, l'aplicació en els supòsits de concorrència entre convenis de distint àmbit es resoldrà tenint en compte els principis següents:

A. Principi de jerarquia:

1. La concorrència entre convenis de diferent àmbit es resoldrà amb subjecció a allò que s'ha acordat en els d'àmbit estatal.

2. No obstant el que s'ha pactat en l'apartat anterior, es respectaran les normes de dret necessari que estiguin establides sobre això en la legislació vigent en cada moment.

B. Principi de seguretat i coherència:

1. Les parts signatàries del conveni general, durant la seua vigència, i fent ús dels seus drets fonamentals d'associació i llibertat sindical i perquè els acords aconseguits produïsquen conseqüències jurídiques per als seus representats federats i confederats, es van obligar, respecte d'elles mateixes i de totes les organitzacions que integren i representen, a no promoure, negociar ni concloure convenis col·lectius provincials o de comunitat autònoma que continguen o regulen matèries reservades per aquell a l'àmbit general estatal, o que, d'alguna manera, s'hi oponen, o contradiquen les seues prescripcions. Serà nul qualsevol pacte contingut en convenis d'àmbit inferior que contravinda el que preveu el conveni general i corresponga a matèries la competència de les quals estiga atribuïda exclusivament a este.

2. Així mateix, conseqüents amb el compromís pactat en l'apartat anterior, eixes mateixes parts i respecte de les mateixes representacions, a fi de garantir el principi constitucional de seguretat jurídica, renuncien expressament a l'exercici del dret reconegut en el paràgraf tercer de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, d'affectar en àmbits territorials inferiors els pactes del conveni general i durant el període de vigència pactat, i es comprometen, per tant, a no alterar-los.

C. Principi de territorialitat:

Serà aplicable este conveni autonòmic, en el lloc de prestació efectiva dels serveis, sense perjuí dels supòsits previstos en l'article 3.3. del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

D. Principi de complementariedad:

De conformitat amb l'article 83.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les organitzacions firmants reconeixen el principi de complementariedad del conveni general del sector respecte dels d'àmbit inferior.

CAPÍTOL II ÀMBITS D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Article 5. Eficàcia i abast obligacional

Atesa la naturalesa normativa i eficàcia general que li atribuïx el que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors i la representativitat de les organitzacions firmants, el present conveni obligarà totes les associacions, entitats, empreses i treballadors compresos dins dels seus àmbits funcionals, personal i territorial.

Article 6. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, compresa per les províncies de València, Castelló i Alacant, sense perjuí del que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. Àmbit funcional

Les indústries dedicades a la fabricació d'articles derivats del cement, la seua manipulació i muntatge, que s'indica a continuació:

– Fabricació de formigons preparats i morters per al seu subministrament a les obres.

– Fabricació de productes en fibrociment, com ara plaques, tubs, accessoris i la resta d'elements.

vados del Cemento de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV núm. 5882 de 28 de octubre de 2008.

Artículo 4. Concurrencia de convenios

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en el artículo 2 de este convenio autonómico, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

A. Principio de jerarquía:

1. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal.

2. No obstante lo pactado en el apartado anterior, se respectarán las normas de derecho necesario que a este respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento.

B. Principio de seguridad y coherencia:

1. Las partes signatarias del convenio general, durante su vigencia, y haciendo uso de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical y para que los acuerdos alcanzados produzcan consecuencias jurídicas para sus representados federados y confederados, se obligaron respecto de ellas mismas y de cuantas organizaciones integran y representan, a no promover, negociar, ni concluir, convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma que contengan o regulen materias reservadas por aquel al ámbito general estatal, o que, de alguna manera, se opongan al mismo, o contradigan sus prescripciones. Será nulo cualquier pacto contenido en convenios de ámbito inferior que contravenga lo previsto en el convenio general y corresponda a materias cuya competencia esté atribuida exclusivamente al mismo.

2. Asimismo, consecuentes con el compromiso pactado en el apartado anterior, esas mismas partes y respecto de iguales representaciones, con objeto de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica, renuncian expresamente al ejercicio del derecho reconocido en el párrafo tercero del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de afectar en ámbitos territoriales inferiores a los pactos del convenio general y durante el periodo de vigencia pactado, comprometiéndose, por tanto, a no alterarlos.

C. Principio de territorialidad:

Será de aplicación este convenio autonómico, en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del Sector respecto de los de ámbito inferior.

CAPÍTULO II ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 5. Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

Artículo 6. Ámbito territorial

El presente convenio Autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana, comprendida por las provincias de Valencia, Castellón y Alicante, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 7. Ámbito funcional

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

– Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

– Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

– Fabricació d'articles i elements en formigons i morters en massa, armats, posttesats o pretesats, així com articles en cel-lulosa-ciment i tosca-ciment, com ara llambordes, taulells, blocs, rastells, revoltors, depòsits, formigó arquitectònic, lloses, emmotllaments, pedra artificial, pals, teules, tubs, bigues i altres elements estructurals, etc.

– Les activitats complementàries a les relacionades, així com la comercialització i distribució dels productes anteriorment mencionats.

Article 8. Àmbit personal

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni la totalitat de les empreses i treballadors l'activitat dels quals quede compresa dins de l'àmbit funcional descrit en el precedent article 7. S'exceptua de la seua aplicació els qui queden inclosos en els diferents apartats del punt 3 de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de dos anys, a comptar des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2012

Els aspectes retributius pactats retrotrauran els seus efectes a l'1 de gener de 2011.

No obstant això, i, per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas es produiria, una vegada acabada la seu vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuará regint, en la seu totalitat, el seu contingut normatiu, fins que siga substituït per un altre.

Article 10. Àmbit material

El present Conveni regula les condicions generals de treball amb l'abast previst en els articles precedents i comprén i desenvolupa les matèries contemplades per a la seu negociació en l'article 2 del present conveni.

Article 11. Denúncia i pròrroga

Es considera prorrogat per successius períodes d'un any, llevat que alguna de les parts signatàries ho denuncie a l'altra, amb una antelació mínima de tres mesos abans del seu venciment o del de qualsevol de les seues pròrrogues.

La part que formule la denúncia haurà d'adjuntar una proposta concreta sobre els punts i contingut que comprengue la revisió sol·licitada. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà una còpia, als efectes de registre, a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social o l'organisme autònom que la substituïsca.

Les parts firmants del present conveni autonòmic assumixen el compromís d'iniciar la negociació de la proposta i contingut de la revisió sol·licitada, en el termini màxim d'un mes des que es formule la denúncia.

Article 12 Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, siga quina siga la seu naturalesa i contingut, constituiran un conjunt unitari indivisible, i les parts que el subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contrauen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquirixen; tot això es considera en el seu conjunt i en còmput anual, sense que, per tant, els pactes que es formalitzen puguen ser interpretats o aplicats de manera aïllada i amb independència dels altres.

En el cas que la jurisdicció competent, fent ús de les seues facultats, anul·le o invalide algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si només la resta del text aprovat, o bé si que és necessària una nova i total o parcial renegociació d'este. Si es dóna este supòsit, les parts signatàries d'este conveni es comprometran a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 90 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguixen un acord, es comprometran a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seu totalitat. Si es produïx la situació de nul·litat i, mentre dure esta, les parts es regiran pel que estableix el V Conveni General de Derivats del Cement.

– Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómex-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

– Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 8. Ámbito personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 7. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2011.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 10. Ámbito material

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias contempladas para su negociación en el artículo 2 del presente convenio.

Artículo 11. Denuncia y prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social u Organismo Autónomo que le sustituya.

Las partes firmantes del presente convenio Autonómico asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el V Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTOL III COMISSION PARITÀRIA

Article 13. Comissió paritaria d'interpretació

Es constituirà una comissió mixta paritaria d'interpretació del present conveni.

En seran vocals huit representants per cada una de les parts, social i empresarial intervinguts, designats en la forma que decidisquen les respectives organitzacions i preferentment d'entre els membres components de la Comissió Negociadora d'este conveni.

Actuarà com a secretari la persona que designe la Comissió.

Els acords de la Comissió perquè siguin vàlids requeriran la presència, directa o per representació, d'almenys quatre membres de cada una de les parts empresarial i social, i s'adoptaran sempre per la majoria absoluta de la totalitat dels components de la Comissió, a excepció del supòsit previst en l'article 14.1g). Els acords adoptats per la Comissió Paritaria tindran la mateixa eficàcia que la norma pactada interpretada.

En cas de no aconseguir-se cap acord, les parts es comprometran a intentar una mediació prèvia i, en el cas que no produïsca efecte, sometre la controvèrsia a l'arbitratge d'acord amb els termes que es desenrotllen en el capítol XVI del conveni.

Article 14. Funcions i procediment de la Comissió Paritaria d'Interpretació

1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mediar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'accord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en totes les qüestions i conflictes, tots estos de caràcter col·lectiu, que puguen suscitar-se en l'aplicació del present conveni. En cas de conflicte col·lectiu, les parts es comprometen a sol·licitar la intervenció de la Comissió Paritaria amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais desenrotllats en el capítol XVI del conveni, així com davant de l'òrgan judicial competent.

c) Vigilància i seguiment del compliment d'allò que s'ha pactat.

d) Elaboració del registre de mediadors i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudiciais de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris fixats en l'annex I.

f) Totes les altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguin estableties en el seu text.

g) Adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència. En cas de modificació, hauran d'inserir-se a la Comissió Paritaria la totalitat de membres legitimats en la negociació per cada organització, encara que no hagen sigut firmants del conveni. En este supòsit, l'accord d'adaptació o modificació del conveni haurà d'acordar-se per majoria absoluta de cada una de les parts, empresarial i sindical.

2. Com a tràmit, que serà previ i preceptiu a tota actuació jurisdiccional, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a informar a la Comissió Mixta Paritaria sobre tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'este, sempre que siguin de la seua competència, d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, a fi que, per mitjà de la seua intervenció, es resolga el problema plantejat o, si això no és possible, emeta dictamen respecte d'això. El dit tràmit previ es considerarà complit en el cas que haja transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés resolució o dictamen. Quan es tracte de resoldre assumptes relacionats amb el capítol V, si no s'arriba a cap acord, s'informarà degudament i es remetrà per al seu estudi i dictamen a la Comissió Paritaria Estatal entre les competències de la qual es troba la de resoldre els assumptes plantejats sobre classificació professional.

3. Quan una part desitgi utilitzar algun dels supòsits previstos en els apartats a), b) i d) del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar als membres de la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions firmants d'este, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contingrà com a mínim:

a) Exposició del problema o conflicte.

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 13. Comisión paritaria de interpretación

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la misma ocho representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este convenio.

Actuará como secretario la persona que designe la Comisión

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión, a excepción del supuesto previsto en el artículo 14.1g). Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el capítulo XVI del convenio.

Artículo 14. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios fijados en el anexo I

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

g) Adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En caso de modificación deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en la negociación por cada organización, aunque no hayan sido firmantes del convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresarial y sindical.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen. Cuando se trate de resolver asuntos relacionados con el capítulo V, si no se llega a ningún acuerdo, se informará debidamente y se remitirá para su estudio y dictamen a la Comisión Paritaria Estatal entre cuyas competencias se encuentra la de resolver los asuntos planteados sobre Clasificación Profesional.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentació.

c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritària, una vegada rebut l'escrit proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no és possible, emetre el dictamen oportú. Transcorregut el dit termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via jurisdiccional competent.

5. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que considere pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, als efectes de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir 5 dies hàbils.

6. En tot cas les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació en el carrer del Músic Peydró, 36 – 4a planta de València.

**CAPÍTOL IV
CONTRACTACIÓ**

Article 15. Forma del contracte

L'admissió de treballadors en les empreses es realitzarà, com a norma general, a través de contracte escrit.

El contracte de treball escrit haurà de formalitzar-se abans del començament de la prestació de serveis. Es farà constar en tots els contractes de treball el contingut general de les condicions que es pacten i el grup professional en què queda enquadrat el treballador, i en tot cas el contingut mínim del contracte. Es considera com a contingut mínim del contracte la fixació en este: la identificació completa de les parts contractants, la localització geogràfica i denominació, si és el cas, del centre de treball a què queda adscrit el treballador, el domicili de la seu social de l'empresa, el grup professional en què quede adscrit el treballador, la retribució total anual inicialment pactada i l'expressió literal del conveni col·lectiu aplicable.

Article 16. Període de prova. Temps màxim

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que en cap cas excedirà:

Grup 1	6 mesos
Grups 2 i 3	3 mesos
Grup 4	2 mesos
Grups 5, 6 i 7	1 mes
Grup 8	15 dies naturals

Article 17. Període de prova. Desenrotllament

1r. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al grup professional al qual haja sigut assignat, com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat d'avís previ i sense que cap de les parts tinga dret a cap indemnització, i haurà de comunicar el desistiment per escrit.

2n. Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps de serveis prestats als efectes d'antiguitat.

3r. La situació d'IT derivada d'accident de treball que afecte el treballador durant el període de prova n'interromprà el càlcul.

Article 18. Modalitats de contractació

Les empreses afectades pel present conveni podran subscriure qualsevol tipus de contracte de treball, la modalitat dels quals estiga prevista en la legislació vigent o en el present conveni col·lectiu.

Article 19. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treballador fix de plantilla el que es concerte entre una empresa i un treballador per a la prestació laboral durant temps indefinito, o que per imperatiu legal o decisió judicial comporte eixa condició.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4- La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Músico Peydró, 36 – 4.^a planta de Valencia.

**CAPÍTULO IV
CONTRATACIÓN**

Artículo 15. Forma del contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Artículo 16. Período de prueba. Tiempo máximo

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1	6 meses
Grupos 2 y 3	3 meses
Grupo 4	2 meses
Grupos 5, 6 y 7	1 mes
Grupo 8	15 días naturales

Artículo 17. Período de prueba. Desarrollo

1.^º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, profesional al que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

2.^º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

3.^º La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 18. Modalidades de contratación

Las Empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Artículo 19. Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Article 20. Contracte a temps parcial

1r. El contracte de treball es considerarà subscrit a temps parcial quan, omplint en els termes que preveu l'article 15 del present conveni col·lectiu autonòmic, s'haja acordat, a més, la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que no superen el 70 % de la duració de la jornada diària, setmanal, mensual o anual, corresponent. Esta limitació no serà aplicable per als supòsits de contracte de relleu.

2n. Així mateix, hauran de constar expressament en el contracte de treball, les hores complementàries que les parts convinguen realitzar, i serà nul qualsevol pacte que sobre la dita matèria es pretenga formalitzar després de la formalització del contracte a temps parcial.

3r. En les altres qüestions i matèries relacionades amb el contracte de treball a temps parcial caldrà ajustar-se a les que amb caràcter general es fixen en la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 21. Contractes en pràctiques i de formació

Contracte en pràctiques:

Els salariis reguladors d'esta modalitat contractual, en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadro de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

Contracte formatiu:

El contracte per a la formació que realitzen les empreses compreses dins de l'àmbit funcional del present conveni tindrà com a objecte la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. Este treballador, d'acord amb el que preveu l'article 11.2.a) en relació amb l'article 11.1 de l'Estatut dels Treballadors, no haurà de tindre la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerit per a concertar un contracte en pràctiques. El contingut del contracte, igual que les seues possibles pròrrogues, haurà de formalitzar-se per escrit i hi figurarà, de manera clara, l'ofici o lloc de treball objecte de la formació. En cap cas es podrà realitzar este tipus de contracte en aquelles activitats en què concóreguen circumstàncies de tipus tòxiques, penoses, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries. L'edat del treballador amb un contracte d'estes característiques no podrà ser inferior a 16 anys ni superior als 25 anys. Este límit no serà aplicable quan el contracte es concerte amb persones amb discapacitat.

A) La duració màxima serà de dos anys, ja siguen alterns o continuats, amb una o diverses empreses dins de l'àmbit funcional del sector del present conveni.

B) No es podrán realitzar contractes de duració inferior a sis mesos, i podran prorrogar-se fins a tres vegades per períodes, com a mínim, de sis mesos.

C) Este tipus de contracte es realitzarà a temps complet. El 15 % del total de la jornada es dedicarà a formació teòrica. Es concretaran en el contracte les hores i dies dedicats a la formació, i se'n concretarà expressament la distribució horària. Així mateix, s'especificarà el centre formatiu, si és el cas, encarregat de l'ensenyança teòrica. L'ensenyança teòrica haurà de ser simultània i alternant activitat laboral retribuïda amb activitat formativa. En el contracte haurà de figurar el nom i categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor haurà de velar per l'adequada formació del treballador en formació, així com de tots els riscos professionals. El treball efectiu que preste el treballador en l'empresa haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte. El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú i ordinari quan l'empresari incomplísca en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica.

D) Els salariis reguladors de la dita modalitat contractual en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadro de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni. En qualsevol dels casos, el salari no podrà ser inferior al 100 % del salari mínim interprofessional establert per a cada edat, en la quantia corresponent al treball efectiu del contracte. En el cas de cessament en l'empresa, s'entregarà al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica adquirides, en el qual constarà la duració d'esta.

E) Els treballadors en formació percebren el 100 % del complement no salarial, amb independència del temps dedicat a formació teòrica.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio colectivo autonómico, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70 % de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

2.º Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial

3.º En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 21. Contratos en prácticas y de formación

Contrato en prácticas:

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual, en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

Contrato Formativo:

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador, conforme a lo previsto en el art. 11.2.a) en relación con el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, deberá carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación. En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias. La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 25 años. Este límite no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación, concretando expresamente su distribución horaria. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica deberá ser simultánea y alternando actividad laboral retribuida con actividad formativa. En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato. El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio. En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 % del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato. En el caso de ceso en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100 % del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Article 22. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servei determinat, i contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes

1. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servei determinat

A) Segons el que disposa l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, únicament, les activitats del sector següents:

a) Fabricació i subministrament de formigó a una obra determinada.

b) Els treballs de manteniment, obres o avaries estructurals i, per tant, no habituals.

c) Aquella comanda o fabricació per al subministrament a una obra suficientment identificada i indeterminada en la seua finalització que, per les seues característiques diferents de les comandes o fabricacions habituals, supose una alteració transcendent respecte al ritme o programes normals de producció.

B) Contingut i règim jurídic:

– En els contractes de treball que es realitzen sota esta modalitat haurà d'indicar-se amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment l'obra o servei que en constitueix l'objecte.

– La duració del contracte serà la del temps exigit per a la realització de l'obra o servei. La utilització d'esta modalitat contractual requerirà, en tot cas, la confecció d'una còpia bàsica del contracte, que a més del contingut que les còpies bàsiques del contracte han de reunir amb caràcter general, expressaran, necessàriament: la causa objecte del contracte, les condicions de treball que hi preveu, l'especificació del nombre de treballadors que es preveja que intervingran en l'obra o servei, el grup assignat al treballador i la duració estimada de l'obra o servei. Esta còpia bàsica es traslladarà dins dels terminis legals als representants dels treballadors. Els contractes per obra o servei determinat es presumiran subscrits per temps indefinit quan s'hi reflectisca de manera inexacta o imprecisa la identificació i objecte d'estos, i resulte per això pràcticament impossible la comprovació o verificació del seu compliment.

2. Contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

a) D'acord amb el que disposa l'article 15.1 b) del text refós de l'Estatut dels Treballadors, la duració màxima dels contractes eventuales per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de dotze mesos dins d'un període màxim de díhuit mesos.

b) S'hi expressarà amb la precisió i claredat necessàries la causa sustentadora i generadora de la contractació.

Article 23. Disposicions comunes als contractes de duració determinada

1. Serà preceptiu comunicar per escrit al treballador el preavís de cessament per finalització de qualsevol modalitat de contracte de duració determinada. El dit preavís es realitzarà amb una antelació de set dies, com a mínim, per a aquells contractes que tinguin una duració no superior a trenta dies naturals i de quinze dies si la duració del contracte és superior al dit termini. L'empresari podrà substituir este preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos calculats sobre les taules de conveni, sense perjudici de la notificació escrita del cessament. L'esmentada indemnització haurà d'incloure's en el rebut de salari amb la liquidació corresponent al cessament.

2. A la finalització dels contractes temporals previstos en el present conveni col·lectiu, a excepció dels contractes de relleu formalitzats a rellevistes regulats per l'article 111 d'este conveni, que es regiran pel que dispose la legislació vigent per a este tipus de contracte, el treballador percebrà pel concepte d'indemnització la quantitat equivalent al 7 % dels salariis de conveni meritats durant la vigència d'estos.

CAPÍTOL V CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I NIVELLS

Capítol regulat en el V Convenio General de Derivados del Cemento, i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic.

Artículo 22. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción

B) Contenido y régimen jurídico:

– En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

– La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 23. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada

1. Será preceptivo comunicar por escrito al trabajador el preaviso de ceso por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio colectivo, a excepción de los contratos de relevo formalizados a relevistas regulados por el artículo 111 de este convenio que se regirán por lo que disponga la legislación vigente para este tipo de contrato, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos,

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento, y que se recoge en su integridad en el presente convenio Autonómico.

Article 24. Criteris generals

1. El present capítol sobre classificació professional s'establix fonamentalment atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, el que agrupe unitàriament les aptituds, professions, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure distintes funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenrotllen els treballadors.

3. En el cas de concorrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps. Este criterio de classificació no suposarà que s'excloga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguen bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per este conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdós circumstàncies definiran la seu posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa. Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'este conveni, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

Tècnics

Esta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, comporta estudis amb titulacions superiors o mitjanes.

Empleats

Esta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmico-contable, coordinar labors productives o realitzar tasques auxiliars o subalternes.

Operaris

En esta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en labors de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i que pot realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit del present conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es definixen en este apartat.

Així mateix, haurà de tindre's present, al qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es desenrotlla la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

L'enquadrament dels treballadors dins de l'estructura professional i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

I. Coneixements

Es considerarà, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels dits coneixements o experiències.

Este factor pot dividir-se en dos subfactors:

A) Formació. Este subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactoriamente les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Este subfactor també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

B) Experiència. Este subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana, i que posseeix la formació específica assenyalada en

Artículo 24. Criterios generales

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo

el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, i obté un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa

Factor que haurà de tindre en compte el major o menor grau de dependència a directrius, pautes o normes en l'execució de les seues funcions, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Este factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar-hi solucions, triant aquella que es considere més apropiada.

III. Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolten.

IV. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor número, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat:

a) Dificultat en el treball. Este subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats especials. Este subfactor determina les habilitats que es requerixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball. Este subfactor aprecia les circumstàncies sota les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què estes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en este subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

V. Responsabilitat

Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'accio del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Este factor comprén els subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Este subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que puguen ocurrir. Es valoren no sols les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per a valorar es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació. Este subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa per a aconseguir els resultats desitjats.

VI. Comandament

És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, que requerixen els coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració haurà de tindre's en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconseguixen 9 Grups Professionals numerats del 0 al 8 les característiques dels quals són les següents:

Grup 0

Definició

Els treballadors pertanyents a este grup planifiquen, organitzen, dirigen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seues funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, i assumixen la responsabilitat d'aconseguir objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seua elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exerciten llocs directius.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

- director general

anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad assumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoren no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad assumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo 0

Definición

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

- director general

- director divisió
 - director gerent
- Grup 1
Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterògenes amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seua gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i inclús la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

Formació

Titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball, o a estudis universitaris de grau mitjà, completats amb una experiència suficient en el seu sector professional.

Llocs de treball

- tècnics
- director tècnic
- Titulats superiors
- empleats
- director d'administració
- director financer
- director comercial
- director de màrqueting
- director de recursos humans
- director de producció

Relació d'activitats i tasques

En general tots els integrants del comité de direcció i tots els titulats superiors que exercisquen les funcions pròpies de la seua titulació.

Grup 2

Definició

Funcions que suponen la realització de tasques tècniques complexes i heterògenes amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suponen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 1 o de pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seua gestió.

Formació

Titulació mitjana o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà completada amb una formació específica en el lloc de treball

Llocs de treball

- tècnics
- titulats mitjans
- empleats
- cap d'administració
- cap de vendes
- cap de compres
- cap de personal
- cap de producció
- cap de fàbrica
- encarregat general

Relació d'activitats i tasques

· Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitació per a estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

- director divisió
 - director gerente
- Grupo 1
Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo

- técnicos
- director técnico
- titulados superiores
- empleados
- director administración
- director financiero
- director comercial
- director marketing
- director RR. HH.
- director producción

Relación de actividades y tareas

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación

Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo

Puestos de trabajo

- técnicos
- titulados medios
- empleados
- jefe administración
- jefe ventas
- jefe compras
- jefe personal
- jefe producción
- jefe fábrica
- encargado general

Relación de actividades y tareas

· Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.
- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat d'estos i inclus de tots els processos tècnics.
- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.
- Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de serveis de processos de dades.
- Anàlisi de sistemes d'informàtica.
- Responsables de la xarxa de vendes.

Grup 3

Definició

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara que no suposen l'exigència de la màxima responsabilitat en el comandament, requerixen en el seu desenvolupament contingut prominentment de caràcter intel·lectual enfront dels de caràcter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat tècnica.

Formació

Titulació tècnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

- tècnics
- tècnic de departament
- tècnic de control de qualitat
- tècnic de prevenció de riscos laborals
- delineant de 1a
- empleats
- oficial de 1a administratiu
- tècnic comercial
- comercial de formigó
- comercial/viatjant
- operaris
- cap i encarregat de secció
- cap de taller
- cap de planta de formigons

Relació d'activitats i tasques

- Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

- Realització de funcions tècniques a escala acadèmica mitjana, que consistixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Analistes d'aplicacions informàtiques.

- Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes estes.

- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa.

Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.

Venedors especialitzats.

Grup 4

Definició

Funcions que suponen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requerixen en el seu desenvolupament continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja, que s'executen amb autonomia dins del procés productiu establegit.

Formació

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

- tècnics

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Analisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

Grup 3

Definición

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación

Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

- técnicos
- técnico departamento
- técnico control calidad
- técnico prevención riesgos laborales
- delineante 1.^a
- empleados
- oficial 1.^a administrativo
- técnico comercial
- comercial hormigón
- comercial/viajante
- operarios
- jefe y encargado sección
- jefe taller
- jefe planta hormigones

Relación de actividades y tareas

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grup 4

Definición

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

- técnicos

- delineant de 2a
- analista laboratori
- empleats
- oficial de 2a administratiu
- operaris
- oficial de 1a d'ofici
- conductor de vehicles major de 7.500 kg
- dosificador de planta de formigons
- conductor de camió formigonera
- gruista de torre
- operador de grua mòbil
- carretoner major de 15.000 kg
- gruista de peces especials

Relació d'activitats i tasques

· Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, que impliquen a més l'atenció dels aparells i la seua homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

· Tasques de delineació.

· Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini d'almenys un idioma estranger.

· Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements suministrats pels col-laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsiones de tresoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

· Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com ara soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat que permeta resoldre tots els requeriments de la seua especialitat.

· Activitats que impliquen la supervisió i coordinació d'activitats que puguen ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.

· Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 kg, que s'ocupen del seu manteniment i funcionament i reparació d'avaries que no requereixen elements de taller.

· Gruistes de peces especials i que implica responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

Grup 5

Definició

Treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que els exercixen, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'estos i que poden ser ajudats per un altre o uns altres treballadors.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de segon grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

- empleats
- auxiliar administratiu
- dependent
- conserge
- operaris
- oficial de 2a d'ofici
- maquinista
- conductor de camió fins a 7.500 kg
- mesclador de formigons
- carretoner
- operador de pont grua
- conductor de pales. palista de formigó

Relació d'activitats i tasques

· Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per a aconseguir una redacció de correu directe amb indicacions verbals amb bona presentació i ortografia correctes.

· Redacció de correspondència comercial, càcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, realitzant propostes de contestació.

· Tasques elementals consistents a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

- delineante 2.^a
- analista laboratorio
- empleados
- oficial 2.^a administrativo
- operarios
- oficial 1.^a oficio
- conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
- dosificador planta hormigones
- conductor camión hormigonera
- gruista torre
- operador de grúa móvil
- carretillero mayor de 15.000 kg.
- gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

· Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

· Tareas de delineación.

· Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

· Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

· Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

· Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

· Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

· Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grup 5

Definición

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de Trabajo

- empleados
- auxiliar administrativo
- dependiente
- conserje
- operarios
- oficial 2.^a oficio
- maquinista
- conductor camión hasta 7.500 kg.
- mezclador de hormigones
- carretillero
- operador de puente grúa
- conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

· Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

· Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

· Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

· Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a este efecte, del moviment diari.

· Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats normals de l'ofici, com ara soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc.

· Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.

· Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

· Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seua manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

· Carretoner: és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i s'ocupa del seu manteniment i funcionament.

· Operador de pont grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces de més de 20.000 kg.

· En la fabricació de terrazos els premsistes, polidors, desbastadors, paletitzadors, empolsadors, talladors i granalladors.

Grup 6

Definició

Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requeríssuen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyança Secundària o Formació Professional de primer grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

- tècnics
- auxiliar de laboratori
- empleats
- vigilant
- operaris
- oficial de 3a d'ofici
- especialista
- conductor de furgoneta fins a 3.500 kg
- emmotrador manual
- operari de màquina senzilla

Relació d'activitats i tasques

· Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seua manipulació.

· Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, n'impliquen altres de complementàries dels magatzemistes.

· Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a ànalisi.

· Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com ara soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.

· Tasques realitzades en el maneig de maquines senzilles que no estiguin enquadrades en grups superiors.

Grup 7

Definició

Funcions que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precis i concret, amb un cert grau de supervisió, que normalment exigixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyança Secundària, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió

Llocs de treball

- tècnics
- treballador de formigons
- empleats
- porter
- operaris
- peó especialista

· Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

· Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

· Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

· Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

· Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

· Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

· Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.

· En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6

Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de primer grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

- técnicos
- auxiliar laboratorio
- empleados
- vigilante
- operarios
- oficial 3.^a oficio
- especialista
- conductor furgoneta hasta 3.500 kg.
- moldeador manual
- operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

· Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

· Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

· Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

· Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

· Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grup 7

Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión

Puestos de trabajo

- técnicos
- laborante de hormigones
- empleados
- portero
- operarios
- peón especialista

– ajudant de màquina

Relació d'activitats i tasques

- Treballs en màquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seua manipulació, o auxiliars dels dits processos que requerisquen ensinistrament i coneixements específics.

- Els que utilitzen de manera accessòria, carretons, grues o semblants de maneig senzill.

- Treballadors que s'inicien en la pràctica d'obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

- Activitats elementals de laboratori que consistixen en la correcta preparació de material d'anàlisi.

- Funcions de recepció i expedició que no exigisquen qualificació especial.

- Treballs de verificació de la producció.

Grup 8

Definició

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Formació

Titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o semblant, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

Llocs de treball

- operaris

- peó

- personal de neteja

Relació d'activitats i tasques

- Activitats manuals en tasques no especialitzades.

- Operacions de càrrega i descàrrega manuals.

- Tasques de neteja

Condicions més beneficioses

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de classificació professional, s'ha d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia, i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa, i continuará exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació.

Concentració de nivells salarials en un únic grup

Quan en un grup professional coincidisquen dos o més nivells salarials, s'aplicarà la taula salarial del nivell superior.

A efectes orientatius, en l'annex VI, s'inclou una taula resum de la classificació professional.

CAPÍTOL VI NORMES GENERALS SOBRE PRESTACIÓ DE TREBALL

Article 25. Mobilitat funcional

I. Mobilitat funcional ordinària

S'entén com a tal el supòsit en què un treballador experimenta un canvi en el contingut de les activitats que ha de dur a terme en el marc de l'empresa, sempre que pertanyen al mateix grup de classificació professional tant la funció des de la qual és mobilitzat com aquella a la qual se'l mobilitza, i ambdós funcions hauran de corresponder, a més, amb la titulació acadèmica o experiència requerida al ser contractat o adquirida al llarg de la seua activitat professional en l'empresa. Esta mobilitat no tindrà limitacions en el si de l'empresa.

II. Mobilitat funcional extraordinària

La mobilitat funcional extraordinària respon a la capacitat i decisió empresarial que, no respectant els límits fixats per a la mobilitat funcional ordinària, mobilitza el treballador i li assigna funcions de contingut inferior o superior a les que té reconegudes, en funció dels criteris de classificació professional previstos en este conveni. Sempre que esta mobilitat funcional extraordinària s'ajuste als continguts que s'expressen a continuació, no es considerarà una modificació substancial de condicions de treball.

a) Mobilitat funcional descendente

L'empresa, per raons tècniques o organitzatives que la justifiquen, podrà destinar un treballador a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu pel temps imprescindible; haurà de comuni-

– ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

- Trabajos en maquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

- Trabajadores que se inicien en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8

Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo

- operarios

- peón

- personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

- Actividades manuales en tareas no especializadas.

- Operaciones de carga y descarga manuales.

- Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo VI, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO VI NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 25. Movilidad funcional

I. Movilidad funcional ordinaria.

Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria.

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente.

La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comu-

car la decisió i les raons d'esta als representants legals dels treballadors, si n'hi ha, i l'interessat no podrà negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que això no perjudique la seua formació professional. En esta situació, el treballador continuarà percebent la remuneració que, pel seu grup i funció anterior, li corresponga.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis del grup professional inferior durant més de tres mesos a l'any. No es consideraran als efectes del càlcul els supòsits d'avaria o força major. Tampoc se li podrà imposar la realització consecutiva per dos vegades de tasca d'inferior grup. Si la destinació d'inferior grup professional ha sigut sol·licitada pel mateix treballador, s'assignarà a este la retribució que li corresponga per la funció efectivament exercida, però no es podrà exigir que realitze treballs de grup professional superior pel qual se'l retribuïx.

b) Mobilitat funcional ascendente

Per raons organitzatives, tècniques i de la producció, i per un termini que no excedisca sis mesos en un any o huit mesos durant dos anys, el treballador podrà ser destinat a ocupar un lloc d'un grup professional superior, i percebrà, mentres es trobe en esta situació, la remuneració corresponent a la funció que efectivament exercix. Transcorregut el dit període, el treballador podrà, a voluntat pròpia, continuar realitzant estos treballs o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer supòsit ascendirà automàticament.

El que disposa este apartat b) no serà aplicable, excepte en matèria de remuneració, als supòsits d'incapacitat temporal, permís i excedència forçosa, en què caldrà ajustar-se a la seua efectiva duració.

S'exceptuen de tot el que s'ha disposat anteriorment els treballs de superior grup professional que el treballador realitze, d'acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a l'ascens, amb un màxim de 6 mesos.

Article 26. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica, en l'àmbit d'este conveni autonòmic, afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

Article 27. Desplaçaments

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc diferent del seu centre habitual de treball.

Les empreses podran desplaçar els seus treballadors fins al límit màxim d'un any. Les empreses designaran lliurement els treballadors que hagen de desplaçar-se, quan la destinació no exigisca pernoctar fora de casa, o quan existint esta circumstància no tinga duració superior a tres mesos.

En els supòsits en què el desplaçament exigisca pernoctar fora del domicili i tinga una duració superior a tres mesos, les empreses proposaran el desplaçament als treballadors que consideren idonis per a realitzar el treball, i en el supòsit que per este procediment no cobrisquen els llocs que s'han de proveir, procedirà a la seua designació obligatòria entre els que reunisquen les condicions d'idoneitat professional per a ocupar les places, observant les següents preferències, per a no ser desplaçat:

- a) Representants legals dels treballadors.
- b) Disminuïts físics i psíquics.
- c) Reducció de jornada per guarda legal o altres supòsits establerts per llei.

Les empreses que desitgen realitzar algun dels desplaçaments que obliguen el treballador a pernoctar fora del seu domicili hauran de preavivar-ho als afectats amb els terminis següents:

Terminis de preavisos (en hores) segons la duració del desplaçament:

- A = fins a 15 dies
- B = de 16 a 30 dies
- C = de 30 a 90 dies
- D = més de 90 dies

Lloc de desplaçament

A B C D

– Dins de la mateixa província SP 24 72 130

– Dins de la mateixa comunitat autònoma

i fora de la seua província 24 72 72 130

nicando la decisión y las razones de esta a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior grupo. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no excede de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 26. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio autonómico, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 27. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año. Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Disminuidos físico y psíquicos
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por ley.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = hasta 15 días

B = de 16 a 30 días

C = de 30 a 90 días

D = más de 90 días

Lugar de desplazamiento

A B C D

– Dentro de la misma provincia SP 24 72 130

– Dentro de la misma comunidad autónoma

y fuera de su provincia 24 72 72 130

– Fora de la comunitat autònoma i dins de l'Estat espanyol 72 72 130

(SP = sense preavís)

En tot cas, els preavisos hauran de realitzar-se per escrit en cas de desplaçaments superiors a 15 dies.

Els anteriors terminis no seran aplicables quan el desplaçament estiga motivat per supòsits de danys, sinistres o qüestions urgents. En els desplaçaments superiors a tres mesos que no permeten pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fòrmules perquè els treballadors puguen tornar als seus domicilis periòdicament, que podran consistir en la subvenció dels viatges d'anada i tornada en tots o part dels caps de setmana, adequació a les jornades de treball per a facilitar visites periòdiques al seu domicili, concessions de permisos periòdics, subvenció del desplaçament dels seus familiars, etc. En els supòsits que no s'arriba a un acord en esta matèria, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es tindrà dret a un mínim de 4 dies laborables d'estada en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, els gastos dels quals aniran a càrec de l'empresari.

Per acord individual, podrà pactar-se l'acumulació d'estos dies afeint-se, inclús, a les vacacions anuals. En els supòsits de desplaçament es genererà el dret, a més de a la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment perceba, a les dietes i gastos de viatge que corresponga. Als treballadors que suivin desplaçats fora del territori nacional, se'ls abonaran tots els gastos, com ara viatges, allotjament i manutenció. Així mateix, se'ls abonarà el 25 % del valor de la dieta fixada en el conveni col·lectiu provincial corresponent, i el pagament es farà en la moneda de curs legal del país en què es trobe desplaçat; estos treballadors tindran dret, així mateix, a un viatge al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, els gastos del qual aniran a càrec de l'empresari.

Article 28. Condicions dels desplaçaments

Si com a conseqüència d'un desplaçament, quan el treballador puga tornar a pernoctar a la seua residència, empra més de 45 minuts en cada un dels desplaçaments d'anada i tornada, emprant els mitjans ordinaris de transport, l'excés se li abonarà a prorrata del salari conveni, llevat que en l'actualitat ja consumisca més de 45 minuts, i en este cas només se li abonarà la diferència sobre este temps.

El personal desplaçat quedarà vinculat a la jornada, horari de treball i calendari vigent en el centre de treball d'arribada. No obstant això, en el cas que la jornada de treball corresponer al centre d'origen siga inferior a la del d'arribada, s'abonarà l'excés com a hores extraordinàries que no computaran per al límit del nombre d'hores. Les incidències no previstes en els paràgrafs anteriors que, com a conseqüència del desplaçament puguen produir-se en matèria d'horari, jornada i gastos que resulten perjudicials per al treballador, seran assumides per l'empresa.

Article 29. Trasllats

Es considerarà com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa diferent d'aquell en què prestava els seus serveis, i que requerisca canvi de la seua residència habitual.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà procedir al trasllat dels seus treballadors a un centre de treball diferent d'esta amb caràcter definitiu. En el supòsit de trasllat, el treballador serà preavisa, amb almenys 30 dies d'antelació, per escrit. El trasllat haurà de ser comunicat als representants dels treballadors al mateix temps que al treballador afectat. El treballador afectat percebrà una indemnització compensatòria equivalent al 35 % de les seues percepcions anuals brutes en jornada ordinària en el moment de realitzar-se el canvi de centre, el 20 % d'estes en començar el 2n any, i el 20 % en començar el 3er any, sempre sobre la base inicial. En este supòsit es meritaran els gastos de viatge del treballador i la seua família, els gastos de trasllat de mobles i efectes i cinc dietes per cada persona que viatja dels que componguen la família i convisquen amb el desplaçat. El treballador traslladat, quan el trasllat siga efectiu, i per canvi de domicili, tindrà dret a disfrutar la llicència retribuïda prevista

– Fuer de la comunidad autónoma y dentro del Estado Español 72 72 130

(SP = Sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 % del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 28. Condiciones de los desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas. Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Artículo 29. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, el trabajador será preavizado con, al menos 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 % de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20 % al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado. El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho

en l'annex V. Notificada la decisió del trasllat, el treballador tindrà dret alternativament a:

a) Optar pel trasllat percepent les compensacions per gastos previstes en el present article.

b) Optar per l'extinció del seu contracte, percepent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats.

c) Si no opta per l'opción b), però es mostra disconforme amb la decisió empresarial, i sense perjuí de l'executivitat del trasllat, podrà impugnar la decisió empresarial davant de la jurisdicció competent.

No seran aplicables els supòsits previstos en el present article en els casos de trasllats produïts en els quals concóreguen alguna de les circumstàncies següents:

a) Els efectuats dins del mateix terme municipal.

b) Els efectuats a menys de quinze quilòmetres del centre originari, per al qual va ser inicialment contractat, o del qual posteriorment siga traslladat amb caràcter definitiu.

c) Els efectuats a menys de quinze quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

Amb l'objectiu de mantindre el treball, o per raons organitzatives, econòmiques, tècniques o productives, en els centres de treball de formigó, es podran efectuar trasllats definitius a altres centres de treball que es troben dins de la mateixa província o a menys de 50 quilòmetres de distància del centre de treball originari en cas de trasllats entre províncies limítrofes, i en estos casos es considerarà que no hi ha canvi de residència. Quant a les condicions del trasllat i a la seua compensació, caldrà ajustar-se al que les parts acorden.

Article 30. Desplaçaments i trasllats voluntaris

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que este voluntàriament realitze, no seran procedents les compensacions i drets regulats en este capítol.

Article 31. Supòsits especials

En matèria de mobilitat geogràfica, no estarán afectats per limitacions legals ni pel que preveu este capítol (excepte en matèria de compensacions econòmiques, que seran procedents les que corresponguen) els treballadors que realitzen funcions en què la mobilitat geogràfica supose una característica pròpia de la seua funció, com ara personal de transport, muntatge, comercials, de manteniment o semblants.

Article 32. Altres supòsits de trasllats

1r. En els supòsits de trasllat del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma de l'empresa, caldrà ajustar-se al que l'empresa i els representants dels treballadors acorden.

2n. En altres supòsits de trasllats col·lectius, caldrà ajustar-se al que l'empresa i els representants dels treballadors acorden, i servirà com a referència el que preveu per a trasllats individuals este capítol.

CAPÍTOL VII JORNADA DE TREBALL

Article 33. Jornada

A) La duració de la jornada anual de treball durant els anys 2011 a 2012 serà de 1.736 hores

B) Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, tinguen estableida una jornada inferior a la pactada per als anys 2011 a 2012, la mantindran com a condició més beneficiosa fins a ser aconseguits per este conveni autonòmic. No obstant això, les parts firmants del present conveni acorden facultar estes empreses per a negociar amb els representants legals dels seus treballadors la realització de la jornada de 1.736 hores, per a aconseguir igualar la jornada laboral en tots els centres de treball de la Comunitat.

C) Les hores de treball que com a jornada anual queden fixades en l'apartat A) d'este article, tindran, en tot cas, la consideració i tractament de treball efectiu.

D) Les empreses afectades per este conveni col·lectiu podran pactar, amb la representació dels treballadors, interrupcions o descansos en el desenvolupament de la jornada diària, de tal manera que en cap supòsit

a disfrutar la licència retribuida prevista en el anexo V. Notificada la decisió del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de trasladados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar trasladados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma provincia o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de trasladados entre provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 30. Desplazamientos y trasladados voluntarios

En los desplazamientos y trasladados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que este voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este Capítulo.

Artículo 31. Supuestos especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este Capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Artículo 32. Otros supuestos de trasladados

1º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2º En otros supuestos de trasladados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para trasladados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO

Artículo 33. Jornada

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante los años 2011 a 2012, será de 1.736 horas

B) Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecida una jornada inferior a la pactada para los años 2011 a 2012, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por este convenio autonómico. No obstante, las partes firmantes del presente convenio acuerdan facultar a estas empresas para negociar con los representantes legales de sus trabajadores la realización de la jornada de 1.736 horas, en aras de igualar la jornada laboral en todos los centros de trabajo de la Comunidad.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

D) Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán pactar con la representación de los trabajadores, interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto

afectaran la consideració i el tractament de treball efectiu que el present conveni col·lectiu atribuïx a la jornada de treball.

E) La distribució setmanal de la jornada prevista en la lletra A) d'este article, així com el descans setmanal, es fixarà en este conveni col·lectiu per mitjà de l'elaboració del pertinent calendari laboral.

F) En tot cas, siga quina siga la distribució de la jornada fixada en este conveni col·lectiu, al traslladar la seua aplicació pràctica al centre de treball, hauran de respectar-se, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal.

G) El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el lloc de treball encomanat.

H) En cada centre de treball, l'empresa exposarà en lloc visible el calendari laboral pactat en l'àmbit de conveni autonòmic o de la mateixa empresa o centre de treball.

Article 34. Distribució de la jornada

1. A) Les empreses podran distribuir la jornada estableida en l'article anterior al llarg de l'any, per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular. La uniformitat o irregularitat afectarà bé tota la plantilla o de manera diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any o en funció de les previsions de les distintes càrregues de treball i desplaçaments de la demanda, o qualsevol altra modalitat.

B) La distribució de la jornada realitzada en els termes precedents haurà de fixar-se i publicar-se abans del 28 de febrer de cada exercici. Una vegada publicat el dit calendari, qualsevol modificació a este que pretenga implantar-se haurà d'ajustar-se al procediment establiti en l'apartat següent o bé haurà de ser acordada amb els representants legals dels treballadors.

C) Les empreses, abans del 28 de febrer de cada any, podran fer una distribució irregular de la jornada, que podrà ser modificada per una sola vegada abans del 15 de juny, sempre que s'haja notificat el primer calendari a la Comissió Mixta d'Interpretació del conveni autonòmic i es notifique, al seu torn, esta segona distribució de la jornada anual. L'absència d'esta primera o segona notificació serà causa de nul·litat de la decisió empresarial.

2. Quan l'empresa efectue una distribució irregular de la jornada, esta es limitarà als límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no podran excedir-se un mínim i un màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal no podran excedir-se un mínim i un màxim de 35 a 45 hores. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior, amb caràcter general, podran ser modificats, en l'àmbit d'empresa i amb l'accord previ de les parts, fins a les referències següents: en còmput diari de 6 a 10 hores o en còmput setmanal de 30 a 50 hores.

3. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució ni cotitzacions del treballador.

4. Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte el treballador ha realitzat un excés d'hores, en relació amb les que correspondrien a una distribució regular, l'excés li serà abonat en la seua liquidació segons el valor resultant de la fórmula prevista en l'annex II del present conveni col·lectiu.

5. Les empreses podran, així mateix, establir la distribució de la jornada en els processos productius continuats durant les 24 hores del dia, per mitjà del sistema de treballs a torns, sense més limitacions que la comunicació a l'autoritat laboral. Quan la decisió empresarial implique modificació substancial de condicions de treball caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'ET.

6. Atesa la singularitat en matèria d'ordenació de jornada, en el sector d'empreses dedicades a la fabricació i subministrament de formigó, i, amb independència de l'aplicació del que preveuen els apartats 1, 2, 3, 4 i 5 d'este article, les empreses i representants dels treballadors podran acordar la distribució irregular de la jornada per mitjà de la imputació a excés de jornada o redistribució de l'acordada, per períodes mensuals.

Article 35. Prolongació de la jornada

El treball dels operaris amb funcions de manteniment per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causes d'avaries, necessari per a la represa o continuació del procés productiu, podrà prolongar-se o avançar-se pel temps estrictament necessari.

afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en este convenio colectivo mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada en este convenio colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo recomendado.

H) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el ámbito de Convenio Autonómico o de la propia Empresa o centro de trabajo.

Artículo 34. Distribución de la jornada

1. A) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

C) Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Autonómico y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual. La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados en el ámbito de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución ni cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del presente convenio colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del ET

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

Artículo 35. Prolongación de la jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La neteja d'útils o màquines assignades a títol individual serà responsabilitat del treballador. En supòsits excepcionals, el temps emprat per a este menester que excedisca la jornada ordinària s'abonarà al preu d'hores extraordinàries i no tindran la consideració de tals als efectes del seu còmput.

Als treballadors en què de manera habitual i, excepcionalment, als que els substituïsquen, concórrega la circumstància que la seua intervenció és necessària, amb caràcter previ a l'inici immediat o al tancament del procés productiu podrà avançar-se'sls o prolongar-se'sls la seua jornada pel temps estrictament necessari. El temps de treball prolongat o avançat segons el que preveuen els paràgrafs anteriors, no es computarà com a hores extraordinàries, sense perjuí de la seua compensació econòmica al preu d'hores extraordinàries o en temps equivalents de descans.

Article 36. Torns i relleus

En les empreses que tinguen establits sistemes de treball a torns, el treballador està obligat a romandre en el seu lloc de treball fins a l'arribada del relleu. El temps que es necessite durant l'espera, que no excedirà dos hores, es compensarà, en tot cas, al preu de l'hora extraordinària, amb independència que no es compute com a tal.

Article 37. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitze sobre la duració de la jornada anual estableida en l'article 33, o part proporcional en el cas de contractes de duració inferior a l'any natural, posada en relació amb la distribució diària o setmanal que s'haja establert sobre esta en el corresponent calendari, segons els criteris que es fixen en l'article 34.

Les parts firmants es comprometen a reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, excepte en els supòsits en què tinguen la seua causa en força major. No tindran la consideració d'hores extraordinàries, als efectes del seu còmput com a tals, l'excés de les hores treballades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i d'urgent reparació. Així mateix, tampoc tindran la consideració d'hores extraordinàries, als efectes del seu còmput, les que hagen sigut compensades per mitjà de descansos disfrutats dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

Article 38. Hores no treballades per impossibilitat del treball

En els supòsits d'inclémències del temps, força major o altres causes imprevisibles, o que sent previsibles resulten inevitables, l'empresa podrà acordar, amb la comunicació prèvia als representants dels treballadors, la suspensió del treball pel temps imprescindible. El temps no treballat per les causes anteriors no suposarà minva en les retribucions del treballador.

El 50 % de les hores no treballades per les causes d'interrupció de l'activitat, previstes en el paràgraf anterior, es recuperaran en la forma que les parts acorden. En el cas que l'esmentada interrupció arribe a un període de temps superior a 24 hores efectives de treball, caldrà ajustar-se a allò que s'ha disposat en matèria de suspensió del contracte, per causa de força major, en el present conveni.

Article 39. Vacacions

Les vacacions anuals tindran una duració no inferior a trenta dies naturals.

Les empreses i els representants dels treballadors acordaran el pla de torns de vacacions i dates per al seu gaudi, que hauran de ser conegudes pels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos. Si en el procés de negociació mencionat no s'arriba a un acord, les empreses elaboraran el pla, torns de vacacions i fixació de dates per al seu gaudi, atesos els criteris següents:

– Podrà excloure's com a període de vacacions aquell que coincideix amb el de major activitat productiva de l'empresa, excepte el supòsit previst en el paràgraf següent.

– Les vacacions podran ser dividides, als efectes del seu gaudi en dos períodes. Un d'estos, que, en tot cas, no serà inferior a 15 dies laborables, haurà d'estar comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos. La resta dels dies de vacacions del segon dels períodes seran disfrutats en les dates en què l'empresa determine en funció de les necessitats de producció. El còmput per al gaudi de les vacacions

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que excede de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurre la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantárselo o prolongárselo su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 36. Turnos y relevos

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 37. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 33, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 34.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 38. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50 % de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

Artículo 39. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses, si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

– Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincide con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

– Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción. El cómputo para el

s'efectuarà per anys naturals. En el primer any de prestació de serveis en l'empresa i, si no es correspon amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudi de la part proporcional de vacacions corresponents al temps realment treballat durant el dit any.

Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa, segons el que regula el present article, coincidísca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacacions coincidísca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

CAPÍTOL VIII ESTRUCTURA SALARIAL

Article 40. Estructura econòmica

Les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni estaran constituïdes per retribucions de caràcter salarial i no salarial.

En l'annex I d'este conveni autonòmic es fixen les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni per tots els conceptes i en còmput anual. Les remuneracions econòmiques fixades en l'annex I seran, així mateix, aplicables, amb el caràcter de remuneracions econòmiques mínimes, als treballadors afectats pels contractes de posada a disposició. En les taules salarials de cada província, s'establirà per a cada grup la quantificació total de les remuneracions anuals.

Salaris

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

- a) Salari base
- b) Complements salarials:
 - De lloc de treball
 - De quantitat o qualitat de treball
 - Pagues extraordinàries
 - Vacacions
 - Complements de conveni
 - Hores extraordinàries
 - Antiguitat consolidada
 - Plus d'acostament

Complements no salarials. Són les percepcions econòmiques que no formen part del salari pel seu caràcter compensatori per gastos suplits o perjuís ocasionats al treballador o pel seu caràcter assistencial.

Article 41. Distribució/composició de l'estructura econòmica

Les retribucions estableties en el conveni autonòmic hauran de guardar la proporcionalitat següent:

– La suma del salari base, gratificacions extraordinàries i vacacions no podrà ser inferior, en cap cas, al 75 % del total anual de les taules dels convenis per cada grup.

– Els complements no salarials sumats, quan siga procedent, segons el que preveu l'article 40, no podran superar en cap cas el 8 % del total anual de les taules dels convenis per al peó ordinari en el valor que es correspon amb el grup 8.

– Quan siga procedent, el complement de conveni ocuparà el percentatge restant que resulte d'aplicar conjuntament els percentatges dels apartats anteriors.

disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

CAPÍTULO VIII ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 40. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el anexo I de este convenio autonómico se fijan las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. En las tablas salariales de cada provincia, se establecerá para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo
 - De cantidad o calidad de trabajo
 - Pagas extraordinarias
 - Vacaciones
 - Complementos de Convenio
 - Horas extraordinarias
 - Antigüedad consolidada
 - Plus de acercamiento

Complementos no salariales. Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial

Artículo 41. Distribución/composición de la estructura económica

Las retribuciones establecidas en el convenio autonómico deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

– La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75 % del total anual, de las tablas de los Convenios por cada grupo.

– Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art. 40 no podrán superar, en ningún caso, el 8 % del total anual de las tablas de los Convenios para el peón ordinario en el valor que se corresponde con el grupo 8.

– Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Article 42. Meritació de salari

El salari es meritara per dia natural i els complementos salarials per dia de treball efectiu, segons els mòduls i quanties que s'establixen en este conveni col·lectiu autonòmic, tot això tenint en compte una activitat normal.

Article 43. Pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment per mitjà de rebuts de salariis que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els quals figuraran totes les dades d'identificació i conceptes meritats pel treballador degudament especificats, segons l'annex III del present conveni, i quedrà, per tant, prohibit tot pacte retributiu per salari global.

El salari s'abonarà, per períodes vençuts i mensualment, dins dels quatre primers dies hàbils del mes següent al seu rèdit. Les empreses queden facultades per a pagar les retribucions i bestretes per mitjà de xec, transferència o una altra modalitat de pagament a través d'entitats bancàries o financeres, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors. El pagament o firma de rebuts que ho acredite s'efectuarà dins de la jornada laboral. El treballador i, amb la seua autorització, el seu representant, tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, una bestreta a compte del treball ja realitzat. L'import de la bestreta podrà ser de fins al 90 % de les quantitats meritades. En el moment del pagament del salari o, si és el cas, bestreta a compte, el treballador firmarà el rebut corresponent i se li n'entregarà una còpia.

Article 44. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà la que s'especifique per a cada un dels grups professionals en les taules salarials de les províncies d'este conveni.

Article 45. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quotient que s'obté al dividir el salari anual de cada grup professional fixat en la taula de les províncies d'este conveni pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

Article 46. Complements per lloc de treball

Són aquells complementos salarials que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o per la manera de realitzar la seua activitat professional, que comporte conceptuació diferent del treball corrent.

Es consideren complementos de lloc de treball, entre altres, els de penositat, toxicitat, perillositat o nocturnitat. Estos complementos són de naturalesa funcional, i la seua percepció depén, exclusivament, de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa, com a regla general, no tindran caràcter consolidable.

Article 47. Complement per penositat, toxicitat o perillositat

1r Als treballadors que hagen de realitzar labors que resulten excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, haurà d'abonar-se'l s un increment del 20 % sobre el seu salari base. Si estes funcions s'efectuen durant la mitat de la jornada o en menys temps, l'increment serà el 15 %, aplicat al temps realment treballat.

2n Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en este article que estiguen establides o estableixen les empreses, seran respectades sempre que hagen sigut concedides pels conceptes d'exceptional penositat, toxicitat o perillositat, i en este cas no serà exigible l'abonament dels increments fixats en este article. Tampoc estaran obligades a satisfacer els esmentats increments aquelles empreses que els tinguen inclosos, en igual o superior quantia, en el salari de qualificació del lloc de treball.

3r Si per qualsevol causa desapareixen les condicions d'exceptional penositat, toxicitat o perillositat, deixaran d'abonar-se els indicats increments i no tindran, per tant, caràcter consolidable.

Artículo 42. Devengo de salario

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en este convenio colectivo autonómico, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 43. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral. El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 44. Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales de las provincias de este convenio.

Artículo 45. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional fijado en las tabla de las provincias de este convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 46. Complementos por puesto de trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad. Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 47. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 % sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 %, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco tendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4t Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni van percebre un increment superior al que s'hi ha establít el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

Article 48. Complement de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les 22:00 hores i les 6:00 hores es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual es fixa en un increment del 25 % del salari base que corresponga segons les taules salarials.

El complement de nocturnitat s'abonarà íntegrament quan la jornada de treball i el període nocturn tinguen una coincidència superior a quatre hores. Si la coincidència és de quatre hores o inferior a este temps, la retribució que s'ha d'abonar serà proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

S'exceptuen del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per consegüent, no hi haurà lloc a compensació econòmica, en els supòsits següents:

– Les contractacions realitzades per a treballs que per la seua mateixa naturalesa es consideren nocturns, com ara guardes, porters, serenos o semblants que siguen contractats per a desenrotllar les seues funcions durant la nit. En les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior quedarà arreplegada esta circumstància.

– El personal que treballa en dos torns quan la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn siga igual o inferior a una hora.

Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni van percebre un increment superior al que s'hi ha establít el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

Article 49. Complements per qualitat o quantitat de treball, primers o incentius

Són aquells complements salarials que haja de percebre el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, estiguin o no units a un sistema de retribució per rendiments.

Deixaran de percebre's quan es constate la seua no-realització, i seran, per tant, no consolidables. En les empreses on estiga implantat o s'implante un sistema d'incentius a la producció, estos complements es liquidaran conjuntament amb el salari establít per unitat de temps.

Article 50. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complements de venciment periòdic superior al mes.

S'estableixen dos gratificacions extraordinàries amb la denominació de paga d'estiu i paga de Nadal, que seran abonades, respectivament, abans del 30 de juny i 20 de desembre, i es meritaran per semestres naturals, i per cada dia natural en què s'haja meritat el salari base.

Rèdit de les pagues:

Paga d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre

La quantia dels dits complements serà la que s'especifique per a cada un dels grups en cada una de les taules provincials estableties en este conveni, segons l'annex I, incrementades, si és el cas, amb l'antiguitat consolidada que corresponga.

Al personal que ingressa o cesse en l'empresa se li farà efectiva la part proporcional de les gratificacions extraordinàries, d'acord amb els criteris anteriors, en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

Article 51. Vacacions

1r Amb la denominació de vacacions, s'implanta el complement salarial pel qual es retribuix el període de vacacions anuals als treballadors.

2n El complement salarial que s'ha de percebre per vacacions comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudi de les vacacions, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

3r Els treballadors que cesen durant el transcurs de l'any tindran dret que, en la liquidació que se'ls efectue en el moment de la seu baixa en l'empresa, s'integre l'import de la remuneració corresponent a la part de vacacions meritades i no disfrutades.

4.º Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

Artículo 48. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Sereños o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

– El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa

Artículo 49. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables. En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio

Paga de navidad: del 1 de Julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en cada una de las tablas provinciales establecidas en este convenio, según el anexo I, incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 51. Vacaciones

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4t Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha disfrutat de les seues vacacions, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li efectue la part corresponent als dies d'excés disfrutats, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

5t Als efectes del rèdit de vacacions, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga quina siga la seu causa.

Article 52. Complement de conveni

El complement denominat de conveni es meritarà per cada dia efectivament treballat, en jornada normal, amb el rendiment normal i correcte, en la quantia que figure per a cada grup en les taules de les províncies d'este conveni autonòmic, detallades en l'annex I.

Article 53. Hores extraordinàries

1r És el complement salarial que haurà de percebre el treballador per l'excés de temps de treball efectiu que realitze sobre la duració de la jornada anual estableida o la proporcional que corresponga.

2n Les hores extraordinàries realitzades seran compensades per mitjà de descansos en l'equivalència de: 1 hora extra realitzada equivaldrà a 1 hora i mitja de descans.

3r Subsidiàriament, les hores extres realitzades seran compensades per mitjà de descansos i retribució, a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldrà a 1 hora de descans i mitja hora retribuïda al valor de l'hora ordinària.

4t Excepcionalment, les hores extres realitzades seran compensades per mitjà de pagament en metàl·lic a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldrà al 130 % del valor de l'hora ordinària.

5t L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic corresindrà al treballador, amb independència que si l'opció ho és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà fixada per l'empresa durant els quatre mesos següents a la seu realització. Amb caràcter general, s'acumularan els descansos per jornades completes.

6t El nombre d'hores extraordinàries que realitze cada treballador, excepte les realitzades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, no podrà ser superior a 2 al dia, 20 al mes i 80 a l'any.

Article 54. Plus d'acostament

A fi d'igualar, en termes econòmics, les retribucions salarials de les tres províncies, es crea un plus d'acostament, aplicable en les taules salarials de les províncies de Castelló i València, en els termes següents:

· En les taules salarials de Castelló i València, apareixerà el concepte denominat plus d'acostament, que serà el resultat d'aplicar l'1,5 % sobre les taules definitives de l'any anterior, per als anys 2006 i successius fins al 31 de desembre de 2016.

(De manera excepcional, per al període 2011-2012, se suspén l'aplicació del plus d'acostament, amb el benentès que a partir de l'1 de gener de 2013 se'n reprendrà l'aplicació en els termes que preveu el present article.)

· L'import anual d'este plus reflectit en les taules de Castelló i València s'abonarà prorratejat en dotze mensualitats.

· En el cas que algun grup professional, en qualsevol de les taules salarials de les províncies que s'incrementen amb este plus, aconseguira la mateixa retribució que la designada per a la província d'Alacant, abans de finalitzar l'any 2016, deixaria de percebre'l per haver aconseguit l'objectiu proposat, i se li aplicarien únicament els increments pactats a escala estatal.

· Una vegada finalitzat l'any 2016, les parts acorden reunir-se novament per a renegociar l'accord basant-se en les diferències que resten i acordar l'increment necessari en cada grup professional perquè la convergència s'efectue en un termini màxim de tres anys.

· El dia 1 de gener de 2017, l'import total del plus d'acostament es distribuirà entre els distints conceptes salarials del conveni vigent en eixe moment.

Article 55. Pluses d'escolaritat, incentius i carencia d'incentius

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni van percebre pluses d'escolaritat, d'incentius o de carencia d'incentius con-

4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Artículo 52. Complemento de convenio

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las Tablas de las provincias de este convenio autonómico, detalladas en el anexo I.

Artículo 53. Horas extraordinarias

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130 % del valor de la hora ordinaria.

5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 54. Plus de acercamiento

Al objeto de igualar, en términos económicos, las retribuciones salariales de las tres provincias, se crea un plus de acercamiento, aplicable en las tablas salariales de las provincias de Castellón y Valencia, en los siguientes términos:

· En las tablas salariales de Castellón y Valencia, aparecerá el concepto denominado plus de acercamiento, que será el resultado de aplicar el 1,5 % sobre las tablas definitivas del año anterior, para los años 2006 y sucesivos hasta el 31 de diciembre de 2016.

(De forma excepcional para el periodo 2011-2012, se suspende la aplicación del plus de acercamiento, bien entendido que a partir del 1 de enero de 2013, se retomará su aplicación en los términos previstos en el presente artículo.)

· El importe anual de este plus reflejado en las tablas de Castellón y Valencia se abonará prorrteado en doce mensualidades.

· En caso de que algún grupo profesional, en cualquiera de las tablas salariales de las provincias que se incrementan con este plus, alcanzara la misma retribución que la designada para la provincia de Alicante, antes de finalizar el año 2016, dejaría de percibirlo al haber conseguido el objetivo propuesto. Pasando a aplicársele únicamente los incrementos pactados a nivel estatal.

· Una vez finalizado el año 2016, las partes acuerdan reunirse nuevamente para renegociar el acuerdo en base a las diferencias que resten y acordar el incremento necesario en cada grupo profesional para que la convergencia se efectue en un plazo máximo de tres años.

· El día 1 de enero de 2017, el importe total del plus de acercamiento se distribuirá entre los distintos conceptos salariales del Convenio vigente en ese momento.

Artículo 55. Pluses de escolaridad, incentivos y carencia de incentivos

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo pluses de: escolaridad, incentivos o carencia de

tinuaran percepent-los en els mateixos termes en què els van ser concedits, com a condició personal més beneficiosa.

Article 56. Complement personal d'antiguitat

Les parts firmants del primer conveni col·lectiu general van acordar l'abolició definitiva del complement personal d'antiguitat i van establir les fòrmules pertinents per a la seua compensació.

Article 57. Complement no salarial

Ir S'entendran com a complements no salariais les indemnitzacions o bestretes per gastos que hagen de ser realitzades pel treballador com a conseqüència de la seua activitat laboral.

2n El complement no salarial es meritarà per dia d'assistència al treball, i serà de la mateixa quantia per a tots els grups professionals segons els valors que es fixen en les taules de les províncies d'este conveni col·lectiu, que hauran d'unificar en un únic valor les diverses quantitats que puguen fixar pels conceptes a què es referix el present article, d'acord amb el paràgraf següent i a partir de l'entrada en vigor d'este conveni. El complement no salarial substituirà els pluses de transport o locomoció i pluses de distància que amb igual o semblant denominació estaven fixats en els convenis provincials.

Article 58. Dietes / mitges dietes

1r La dieta és un concepte de rèdit extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabalamet o compensació dels gastos de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament no puga pernoctar en la seu residència habitual. Es meritarà sempre per dia natural.

3r Es meritarà mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat tinga necessitat de menjar fora de la seu residència habitual i no li'l subministre l'empresa, i puga pernoctar en l'esmentada residència. La mitja dieta es meritarà per dia efectiu treballat.

4t Les dietes o mitges dietes es perceben sempre amb independència de la retribució del treballador i en les mateixes dates que esta; però en els desplaçaments de més d'una setmana de duració, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte, i a justificar, sobre les mencionades dietes.

5t No es meritarà dieta o mitja dieta quan l'empresari organitze i costege la manutenció i allotjament del treballador desplaçat. Així mateix, no es meritaran mitges dietes quan, el desplaçament es realitza a distància inferior a 10 km del centre de treball. Tampoc es meritaran mitges dietes quan concorreguen diversos centres de treball en el mateix terme municipal i es realitze el desplaçament a qualsevol d'estos.

6t L'import de la dieta completa i de la mitja dieta queda fixat en les taules de l'annex I del present conveni.

7m A fi d'igualar, en termes econòmics, les dietes i mitges dietes de les tres províncies es procedirà de la manera següent:

· Dietes completes: per a les províncies d'Alacant i València, les empreses optaran entre pagar els gastos que es justifiquen o un import de 43,01 € per dia per als dos anys de vigència del conveni. La província de Castelló, que continua amb el procés de convergència iniciat en 2008, aplicarà un import de 35,54 € per a l'any 2011 i un import de 37,30 € per a l'any 2012.

· Mitges dietes: s'establix la mitja dieta en 19,16 € per als dos anys de vigència del conveni per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló, que continua amb el procés de convergència iniciat en 2008, aplicarà un import de 13,36 € per a l'any 2011 i un import de 14,53 € per a l'any 2012.

Article 59. Locomoció o quilometratge

La locomoció és un concepte de rèdit extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabalamet o compensació dels gastos del treballador ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament per la seu funció dins de l'empresa i en el cas que este empre mitjans de locomoció propis.

incentivos continuarán percibiéndolos en los mismos términos en que les fueron concedidos, como condición personal más beneficiosa.

Artículo 56. Complemento personal de antigüedad

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

Artículo 57. Complemento no salarial

1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidós por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos profesionales según los valores que se fijen en las tablas de las provincias de este convenio colectivo, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este convenio. El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en los Convenios Provinciales.

Artículo 58. Dietas / medias dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º El importe de la dieta completa y de la media dieta queda fijado en las tablas del anexo I del presente convenio.

7º Al objeto de igualar, en términos económicos, las dietas y medias dietas de las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

· Dietas completas: para las provincias de Alicante y Valencia, las empresas optarán entre pagar los gastos que se justifiquen o un importe de 43,01 € por día para los dos años de vigencia del convenio. La provincia de Castellón, que continua con el proceso de convergencia iniciado en 2008, aplicará un importe de 35,54 € para el año 2011 y un importe de 37,30 € para el año 2012.

· Medias dietas: se establece la media dieta en 19,16 € para los dos años de vigencia del Convenio para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón, que continua con el proceso de convergencia iniciado en 2008, aplicará un importe de 13,36 € para el año 2011 y un importe de 14,53 € para el año 2012.

Artículo 59. Locomoción o kilometraje

La locomoción es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento por su función dentro de la empresa y en el caso de que este emplee medios de locomoción propios.

A fi d'igualar, els imports que se satisfan en concepte de locomoció en les tres províncies es procedirà de la manera següent:

L'any 2012, les taules salarials de la província d'Alacant registraràn un import per locomoció o quilometratge de 0,28 €; les taules salarials de Castelló i València, un import de 0,24 €, de manera que continuaran amb el procés de convergència iniciat l'any 2008.

Article 60. Disposicions comunes

Les retribucions que perceba cada treballador afectat pel present conveni a la seua entrada en vigor, no es veuran minvades en cap cas en el seu conjunt i còmput anual com a conseqüència de l'aplicació d'este.

Article 61. Absorció i compensació

Les empreses afectades pel present conveni podran compensar i absorbir els augmentos o millors que en matèria de percepcions econòmiques s'hi fixen, sempre que les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors siguin superiors a les fixades en el seu conjunt i en còmput anual.

Als efectes de l'aplicació del que preveu el capítol V, «Classificació professional», i de l'aplicació de la pujada propiciada per la negociació a l'acostament de les taules de València i Castelló respecte a la d'Alacant, com es regula en l'article 54 del present conveni col·lectiu, podran ser absorbides i compensades totes les remuneracions de caràcter salarial homogènies que el treballador perceba. No tindran esta consideració les primes de producció, estalls i tasques, és a dir, complementos de quantitat o qualitat, siguin estes fixes o variables.

L'absorció i compensació només es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extra salarial i en còmput anual.

Article 62. Condicions i procediment per a la no-aplicació del règim salarial establert en el conveni autonòmic

Les empreses podran procedir a la inaplicació del règim salarial previst en este conveni autonòmic, quan la situació i perspectives econòmiques d'esta puguen veure's danyades, com a conseqüència d'esta aplicació, afectant-hi les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

Procediment: per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, de l'Estatut dels Treballadors. L'inici del període de consultes haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de l'àmbit superior a l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en les empreses, es considerarà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estiguin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a esta, llevat que els treballadors atribuïsquen la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'ET.

Quan el període de consultes finalitza amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives al·ludides i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors de la dita empresa, estableint, si és el cas i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establides en el Conveni Autonòmic, sense que en cap cas la dita inaplicació puga superar el període de Vigència del conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

En el cas de falta d'acord, les parts afectades se sotmetran a un arbitratge vinculant, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible de conformitat amb el procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91. L'arbitratge es desenvoluparà d'acord amb el sistema que s'establirà

Al objecte de igualar, los importes que se satisfacen en concepto de locomoción en las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

En el año 2012, las tablas salariales de la provincia de Alicante registrarán un importe por locomoción o kilometraje de 0,28 €. Las tablas salariales de Castellón y Valencia un importe de 0,24 €. Continuando con el proceso de convergencia iniciado en el año 2008

Artículo 60. Disposiciones comunes

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 61. Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en este, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación profesional, y de la aplicación de la subida propiciada por la negociación al acercamiento de las tablas de Valencia y Castellón con respecto a la de Alicante conforme se regula en el artículo 54, del presente convenio colectivo, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual

Artículo 62. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio autonómico

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio autonómico, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio autonómico, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema que

abans del 30 de juny de 2012. Fins que es fixe el dit procediment, s'acudirà al sistema de solució de conflictes fixat en el capítol XVI.

CAPÍTOL IX FALTAS I SANCIONS

Article 63. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltas i sancions que s'establixen en els articles següents.

Article 64. Graduació de faltas

Les faltes comeses pel treballador es classificaran, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleus, greus o molt greus.

Article 65. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. D'una a quatre faltes de puntualitat en el període de 30 dies naturals sense causa justificada.

2. No comunicar amb l'antelació deguda la seu falta al treball per causa justificada, llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

3. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps, sempre que no afecte el bon funcionament de l'empresa ni perturbe el treball dels altres treballadors; en estos supòsits es considerarà com a falta greu o molt greu.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

7. L'embriaguesa ocasional.

8. Usar el telèfon o altres elements per a assumptes particulars sense la deguda autorització.

9. Traslladar-se d'una dependència de la fàbrica, tallers o oficines a una altra, sense que les necessitats del servei ho justifiquen, llevat que es tracte de representants legals dels treballadors en actuacions pròpies del seu càrrec.

10. Indagar o rebolicar els armaris o efectes personals dels companys sense la deguda autorització de l'interessat.

11. No aconseguir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en una jornada durant un període de trenta dies naturals.

Article 66. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de quatre faltes no justificades de puntualitat en el període de 30 dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball durant un mes sense justificació.

3. Intervindre en jocs en hores de treball.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'orde no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o salut tant d'ell com d'altres treballadors.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seu firma, fitxa o targeta de control.

7. La negligència o imprudència en el treball que n'affecte la bona marxa.

8. Realitzar treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis elements, equips o ferramentes de l'empresa, llevat que es compte amb l'oportuna autorització.

9. El crebant o violació del secret de reserva obligada si no es produïxen perjuís a l'empresa.

10. Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors, en relació amb el servei o treball.

11. Els errors intencionats que es repetisquen ben sovint i que originen perjuïs a l'empresa.

12. No advertir, amb la deguda diligència, els superiors de qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions, màquines, material o locals.

13. Trobar-se en els locals de l'empresa sense causa justificada, fora dels horaris de treball, així com introduir-hi persones alienes a l'empresa sense la deguda autorització.

se establecerá antes del 30 de junio de 2012. Hasta que se fije dicho procedimiento, se acudirá al sistema de solución de conflictos fijado en el capítulo XVI.

CAPÍTULO IX FALTAS Y SANCIONES

Artículo 63. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 64. Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 66. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entraña riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuits d'importància en la conservació o en la neteja de materials, màquines o instal·lacions que el treballador tinga a càrec seu, quan se'n derive perill per als companys de treball.

15. No aconseguir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en dos jornades durant un període de trenta dies naturals.

16. La reincidència en els fets o conductes qualificats com a falles lleus, excepte les de puntualitat dins d'un trimestre, quan hi haja hagut sanció escrita.

Article 67. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de sis faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.

3. El frau, la desleialtat i abús de confiança en l'exercici del treball; el furt i el robatori, tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'esta durant actes de servei.

4. Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes maliciósament en matèries primeres, peces elaborades, obres, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i departaments de l'empresa.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercutix negativament en el treball.

6. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això puga derivar-se un perjúvi sensible per a l'empresa.

7. La concorrència desleial, segons els supòsits previstos en l'article 21.1. de l'ET.

8. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

9. Causar accidents greus als seus companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.

10. L'abús d'autoritat per part de qui la posseïsca.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

12. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis.

13. Autolesionar-se en el treball.

14. L'abandó del treball sense justificació quan ocasione evident perjúvi per a l'empresa, o siga causa d'accidents per a altres treballadors.

15. L'incompliment de les mesures de seguretat adoptades en el centre de treball quan implique risc d'accident greu.

16. La imprudència punible que cause danys greus en les instal·lacions de l'empresa (maquinària, edificis) o en la producció.

17. La desobediència als superiors que puga motivar cretant manifestació de la disciplina, quan se'n derive perjúvi notori per a l'empresa o per als altres treballadors.

18. L'assetjament sexual patit pel treballador o treballadora, entès com les conductes amb tendència libidinosa, no desitjades pel destinatari o destinataria, que generen un entorn laboral hostil i incòmode objectivament considerat, amb menyscabament del dret de la víctima a complir la prestació laboral en un ambient sense ofenses de paraula i obra que atempten la seua intimitat personal.

19. La reincidència en els mateixos fets o conductes qualificades com a faltes greus, excepte les de puntualitat dins del mateix trimestre, sempre que hagen sigut objecte de sanció.

Article 68. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò que s'ha estipulat en el present conveni.

La sanció de faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En tot cas, l'empresa informarà els representants dels treballadors de les sancions imposades per faltes molt greus.

Article 69. Sancions

1r. Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

A) Faltes lleus:

a) Amonestació verbal

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 67. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1 del ET

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 68. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 69. Sanciones

1º Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestació per escrit

B) Faltes greus:

a) Suspensió de sou i faena d'1 a 15 dies

C) Faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i faena de 16 a 90 dies

b) Acomiadament

2n. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que anteceden en el punt 1r, es tindran en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) La seua categoria professional.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

3r. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que posseïxen la condició de representant legal o sindical, els serà instruït l'expedient contradictori per part de l'empresa, en què seran oïts, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

4t. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha, amb caràcter previ a la imposició d'esta mesura.

Article 70. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà, per a les faltes lleus, als deu dies; per a les faltes greus, als vint dies, i per a les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement de la seua comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comés.

Article 71. Expedient contradictori

La incoació d'expedient contradictori s'ajustarà a les normes següents:

a) S'iniciarà amb una orde escrita del representant de l'empresa amb les designacions d'instructor i secretari. Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, i s'hi admetran totes les proves que aporten. A continuació, seran oïts el comitè d'empresa, delegats de personal o la resta d'ells. I s'inclouran en les diligències de l'expedient totes les proves o alegacions que aporten.

b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguen de llocs diferents de la localitat en què s'incoe, s'acabará amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la van motivar i les dates en què es van produir, i l'interessat haurà de firmar el duplicat. En cas que es negue a firmar, se li farà la notificació davant de testimonis.

Es farà constar també la data de recepció d'este comunicat, dia d'inici d'efectes de la sanció, així com el seu terme, si n'hi ha.

Una còpia d'esta comunicació s'entregarà al comitè o delegats de personal que van participar en l'expedient, dins dels cinc dies hàbils següents a la recepció de l'escript per l'infactor.

CAPÍTOL X

SEGURETAT, SALUT I MEDI AMBIENT EN EL TREBALL

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Cement i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

Article 72. Condicions generals

1. Exposició de motius

Les parts firmants del present conveni són conscientes de la necessitat de dur a terme una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació dels factors de riscos i accident en les empreses, de foment de la informació als treballadors, de la formació a estos i dels seus representants.

b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneziera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4º En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 70. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 71. Expediente contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 72. Condiciones generales

1. Exposición de motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa implica l'atribució a tots ells i l'assumpció de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzen o ordenen, i en les decisions que adopten en tots els àmbits i processos productius.

Per això, considerem necessari la millora i adaptació de la LPRL i les normatives que l'amplien a les circumstàncies específiques de les empreses que engloba este conveni.

2. Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral

Es constituirà la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut d'àmbit estatal, que estarà composta per sis representants de les organitzacions sindicals (FECOMA-CCOO i MCA-UGT) i sis de la representació empresarial (ANEFHOP, FEDCAM I FEDECE) firmants d'este conveni.

Les normes de funcionament s'establiran a través del reglament corresponent, que es realitzarà en la primera reunió després de la firma d'este acord. Podran desenrotllar, entre altres, les funcions següents:

– S'encarregarà de desenrotllar, vigilar el compliment i interpretar els continguts del present capítol.

– Proposar la realització d'estudis, ànalisi i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut, i implantació de l'activitat i gestió preventives en l'àmbit sectorial.

– Propostes d'actuació per a portar a terme accions que actuen sobre les deficiències i problemes detectats.

– Plans de formació específica per als treballadors i treballadores.

– Criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes de formació i informació.

– Propostes, desenrotllar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques davant d'institucions i fundacions públiques o privades per a desenrotllar plans d'actuació.

– Mediàr en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball.

A. Davant del plantejament per alguna de les parts d'un procediment de conflicte col·lectiu que tinga relació amb la matèria plantejada del conveni, i prèviament a l'inici d'un procediment administratiu o judicial, s'informarà detalladament la dita comissió sobre les circumstàncies que concorren, i esta emetrà un dictamen, en què proposarà, si és el cas, les distintes possibilitats que es poden considerar per a evitar el conflicte.

B. Durant el termini d'un mes, la Comissió podrà demanar a les parts qualsevol tipus de documentació, ànalisi, estudis, etc. que considere convenient a fi de valorar amb la deguda objectivitat les circumstàncies que concorreguen.

C. Una vegada notificat a les parts el dictamen amb les conclusions que, si és el cas, considere convenientes per a la solució del conflicte, i si estes no són adequades a la seua pretensió, es deixa a la seua voluntat el plantejament del conflicte col·lectiu de conformitat amb la legislació vigent sobre la matèria.

Per al millor desenrotllament de les activitats previstes, les parts podrán designar els assosors que consideren necessaris.

3. Organització preventiva

Tot centre de treball es dotarà d'una planificació de l'activitat preventiva i de personal de la mateixa empresa amb formació suficient per a executar les prescripcions del pla, així com fer efectiva la integració de l'empresa amb els serveis prevenció de què es dote. Els representants legals dels treballadors hi participaran en l'elaboració, seguiment i evaluació dels resultats aconseguits.

En l'àmbit de la prevenció de riscos, l'empresa tindrà en compte la legislació vigent d'aplicació de tal manera que es pose de manifest:

a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta.

b) Que han sigut identificats els perills i evaluats els riscos a què s'exposen els treballadors en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.

c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva establerts en l'article 15 de la LPRL.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP, FEDCAM Y FEDECE) firmantes de este convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

– Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

– Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

– Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

– Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

– Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

– Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

– Mediār en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A. Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.

B. Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C. Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que s'ha previst una adequada gestió i manteniment dels equips de treball, a fi que la seguretat no resulte degradada.

e) Que s'han previst mesures adequades per a eliminar els perills i minimitzar els riscos, per a assolir els objectius fixats per la legislació laboral.

f) Que l'estructura, dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.

g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut, previstes en els articles 20 i 22 de la LPRL.

h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

i) Que s'han previst i programat la formació, informació, consulta i participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.

j) Que s'han previst les mesures necessàries per a garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

En tot cas, la planificació haurà de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produïsquen en la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, les mesures en matèria de seguretat i salut, i els resultats de les avaluacions o auditòries del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Tota activitat preventiva aprovada haurà d'incloure el termini per a portar-la a cap i les mesures provisionals de control del risc. En el cas que el període en què haja de desenrotllar-se la dita planificació comprengués més d'un any, hauran d'indicar-se, dins de la programació anual, les accions provisionals a implantar en el període.

Tot lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., haurà de ser avaluat havent-se informat prèviament els delegats de prevenció per a facilitar-los la seua presència.

4. Drets i obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals

El treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a observar en el seu treball les mesures legals, reglamentàries i que determine l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a seguir i complir les directrius que es deriven de la formació i informació que reba de l'empresa. D'una manera general, el treballador haurà de cumplir les obligacions que arreplega l'article 29 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

5. Vigilància de la salut

Amb independència d'allò que s'ha establert en aquelles disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o activitats d'especial perillositat, les empreses estaran obligades a realitzar els reconeixements mèdics següents:

1. Reconeixements periòdics anuals per a la vigilància en el canvi de condicions psíquiques o sanitàries causades o no pel treball. Si s'adverteix alguna malaltia, el servei mèdic propi o concertat dins del servei de prevenció informarà l'interessat i se l'orientarà sobre les seues conseqüències i millor forma de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials d'obligada aplicació els editats pel Ministeri de Sanitat i Consum.

2. Tot treballador tindrà una història clínica que li serà confeccionada quan s'efectue el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter secret. Quan finalitze la relació laboral, el servei de prevenció li entregará una còpia de l'historial clínic laboral a petició del treballador.

3. Estes mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Les dites dades no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjuici del treballador.

4. Els informes previs dels representants dels treballadors en relació amb el caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics periòdics arreplegaran l'obligatorietat de la seua realització a partir d'aquell en què s'haja detectat algun canvi de condicions psíquiques o sanitàries

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditóries del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones

que puguen constituir una amenaça seria i previsible per a la salut del treballador o dels seus companys de treball.

5. Davant de l'absència de representació, i tenint en compte la faceta eminentment preventiva de les disposicions legals i contractuals en vigor, els sindicats firmants del present conveni consideren de realització obligatòria estos reconeixements quan es donen les circumstàncies assenyalades en el paràgraf anterior, de manera que este apartat té el valor d'informe previ als efectes establits en el punt 4t de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

6. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball. En el cas de ser treballadors a torns, els reconeixements mèdics hauran de ser planificats de manera que coincidisquen amb el torn de matí. Amb caràcter excepcional, altres situacions diferents de les regulades anteriorment seran organitzades amb els delegats de prevenció.

7. S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atenga els distints riscos a què es troben sotmesos els treballadors compresos en el present conveni, de la qual cosa s'informarà prèviament els representants dels treballadors.

6. Peces de treball i equips de protecció individual

1. Tots els treballadors disposaran de dos equipaments de roba de treball complets en funció de la climatologia, complementada amb aquelles peces necessàries per al seu reforç calorífic o impermeable (parques, jupetins, gorres, impermeables). L'equip necessari s'entregarà a aquells treballadors de nova contractació al començament de la seua activitat.

El deterioriorament involuntari d'estes peces per causa del mateix treball donarà lloc a la substitució immediata.

De la mateixa manera, la roba de treball haurà de ser consultada abans amb el Comitè de Seguretat i Salut o amb el delegat de prevenció, si no n'hi ha, amb la finalitat d'aconsellar l'empresa perquè trie aquella que respecte les mesures de seguretat i salut, així com de la millor adaptació a cada lloc.

2. Igualment els seran entregats els equips de protecció individual en aquells treballs que així ho requerisquen. Quan hi haja discrepància entre treballador i empresa sobre l'ús dels equips de protecció individual apropiats, es traslladarà el problema al Comitè de Seguretat i Salut o al delegat de prevenció, si no n'hi ha, que emetrà l'informe oportú.

Davant de la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se supere el valor límit ambiental vigent, l'empresari estarà obligat a entregar els equips de protecció individual a aquells treballadors que li ho sol·liciten.

7. Formació

Els definixen adequats en l'àmbit d'este conveni, de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, els programes formatius teòricopràctics, per a cada ofici i lloc, el disseny i continguts dels quals seran desenvolupats per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut, a més dels que dissenye la mateixa empresa, d'acord amb el que estableix l'article 1 del present capítol. En concret es definixen:

La formació inicial la duració de la qual serà de 3 hores mínim, que haurà d'arreplegar entre altres:

– Conceptes bàsics sobre l'organització elemental de la prevenció.

– Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics i preventió d'estos.

– Primers auxilis i plans d'emergència.

I la formació específica per oficis a tots els treballadors la duració de la qual serà de 3 hores anuals mínim.

– Tècniques preventives d'ofici i funció.

– Mitjans, equips i ferramentes.

– Interferències en activitats.

– Drets i obligacions.

– Anàlisi dels accidents produïts l'any anterior.

La formació en matèria de prevenció serà acreditada per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut, de manera que permeta identificar els treballadors que l'han rebuda, i que no es duplique, encara que canviem d'empresa, sempre que ambdós estiguin acollides a este conveni col·lectiu.

Article 73. Delegats de prevenció

En compliment de les seues obligacions preventives, l'empresa facilitarà als delegats de prevenció i components del Comitè de Seguretat

psíquicas o sanitaries que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.^º del artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

– Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

– Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y preventión de los mismos.

– Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

– Técnicas preventivas de oficio y función.

– Medios, equipos y herramientas.

– Interferencias en actividades.

– Derechos y obligaciones.

– Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

Artículo 73. Delegados de prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del Comité de Segu-

i Salut en el Treball un curs equiparable al nivell bàsic de 50 hores, segons el que preveu el Reglament de Serveis de Prevenció.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari afegit d'1 hora setmanal per a realitzar les seues activitats inherents en el centre de treball. Este temps es podrà acumular a petició dels delegats, inclusivament, per a la realització de cursos de formació en matèria de prevenció i medi ambient.

Els delegats de prevenció tindran les facultats afegides de medi ambient, als quals se'ls haurà de facilitar informació:

- De les situacions anòmals que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que es necessiten per a l'anàlisi de les dites anomalies.

- De les mesures que s'adopten per a resoldre estes anomalies.

- Dels acords i decisions que les autoritats competents adopten respecte al centre de treball relacionats amb estos aspectos, així com els efectes i mesures a concretar en cada moment.

- El desenrotllament legislatiu autonòmic, nacional o comunitari sobre medi ambient.

- La representació dels treballadors podrà proposar iniciatives tendents a la millora de la situació mediambiental.

- S'establiran programes de formació específica per a estes matèries que permeten un millor coneixement dels problemes mediambientals.

- Compromís empresarial d'utilitzar sistemes de gestió mediambiental, per a gestionar els processos mediambientals i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient.

Article 74. Comité de Seguretat i Salut

En els centres de treball on existisquen més de 30 treballadors i menys de 50 es constituirà un comité de seguretat i salut en el treball format per dos delegats de prevenció, nomenats entre els delegats del personal, i el mateix nombre de representants de l'empresa, els acords adoptats dels quals tindran caràcter vinculant.

En la documentació a què fa referència l'article 23 de la LPRL, s'adjuntaran fòrmant un tot amb esta les decisions del Comité de Salut i Seguretat amb la seu data, àmbit d'actuació i temps d'implantació; també les observacions que els representants dels treballadors consideren oportunes.

Les reunions del Comité de Seguretat i Salut es realitzaran mensualment i de manera excepcional davant de fets greus en el termini de 24 hores a sol·licitud de qualsevol de les parts que el constituïxen. En els centres de treball on no hi ha obligació de constituir un comité de seguretat i salut, es programaran obligatòriament reunions periòdiques mensuals amb el delegat de prevenció.

Els components del servei de prevenció, així com les persones que realitzen habitualment les seues labors en esta matèria, incloent-hi el personal del servei mèdic, no podran formar part com a representants de l'empresa en les reunions d'este òrgan, i hauran d'assistir-hi, si les parts ho consideren oportú, amb veu però sense vot i amb l'objectiu d'assessorar tècnicament el Comité.

Article 75. Situacions especials de risc

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 24 de la LPRL no siga tècnicament o objectivament possible o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, el treballador podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i sol·licitar la prestació econòmica de la Seguretat Social. En estos supòsits, l'empresa complementarà el dit subsidi fins a aconseguir el cent per cent de la base reguladora mentres dure la dita situació.

Igualment, durant el període de lactància i fins que el fill arribe a l'edat de 9 mesos, es podrà reduir la jornada laboral en una hora, ja siga a l'inici o final d'esta, sense disminució del salari, o acumular esta hora a fi d'ampliar el permís per maternitat a la finalització d'este.

Quan un treballador siga considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball, i no hi haja un lloc equivalent exempt d'exposició als dits riscos, el treballador haurà de ser destinat a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

ridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 74. Comité de Seguridad y Salud

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 75. Situaciones especiales de riesgo

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Article 76. Dret a expedient contradictori

En el cas que una empresa pretenga sancionar algun treballador per la paralització del treball basant-se en l'apreciació de risc greu i imminent, procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en què seran oïts, a més de l'interessat, els membres de la representació legal dels treballadors i el Comitè de Seguretat i Salut o el delegat de prevenció, si és el cas.

CAPÍTOL XI PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 77. Permisos i llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball pel temps i en les condicions establides en l'annex V, Quadro de permisos i llicències.

El preavís serà sempre obligatori, excepte supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permeten preavisar de l'absència, i en este cas s'acreditaran suficientment en el seu moment. Els efectes dels permisos i llicències es consideraran, així mateix, a les parelles de fet, sempre que consten inscrites en el registre corresponent.

Article 78. Visita mèdica

A més de les absències previstes en l'annex V, Quadro de permisos i llicències, mencionat en l'article anterior, el treballador podrà absentar-se del treball per a assistir a la consulta del metge d'atenció primària o a la del metge especialista un màxim de 4 vegades a l'any, amb una duració màxima de 3 hores cada una d'estes; haurà de sol·licitar, sempre que siga possible, permís per a assistir a la consulta, o haurà de presentar el volant justificatiu degudament omplít com a justificant de l'assistència a esta. Els conceptes a meritar seran els assenyalats en l'esmentat annex V, a excepció del complement no salarial.

Article 79. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibilita l'assistència al treball, i donarà lloc al dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al cessament en el càrrec públic o sindical, i este dret es perdrà si el reingrés es fa transcorregut este termini.

Article 80. Excedència voluntària

1. El treballador amb, almenys, una antiguitat en l'empresa d'un any, tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. En els supòsits en què el treballador estiga subjecte a un contracte de duració temporal, la duració màxima de l'excedència voluntària, en cap cas, podrà superar la de la duració del contracte. Este dret només podrà ser exercitat novament pel mateix treballador, si és el cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència, excepte casos excepcionals, en què, de mutu acord, podrà reduir-se el dit termini.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, computable als efectes d'antiguitat, no superior a cinc anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement o adopció d'este. Este mateix dret d'excedència i en les mateixes condicions i duració podrà ser exercit pel treballador per a l'atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Els successius fills donaran dret a un període d'excedència que, si és el cas, posaran fi al que s'està disfrutant. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per a atenció de fills, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

3. El treballador excedent tindrà dret al reingrés i incorporació automàtica, sempre que ho sol·licite amb, almenys, un mes d'antelació, durant els tres primers anys d'excedència, excepte el que disposa el punt 2 per a les excedències de l'atenció dels fills. Per a la resta d'anys d'excedència, conserva tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o semblant categoria a la seua, que hi haja o es produïsca en l'empresa, i sempre que ho sol·liciten amb, almenys, un mes d'antelació al terme de l'excedència.

Artículo 76. Derecho a expediente contradictorio

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

CAPÍTULO XI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 77. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente. Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 78. Visita médica

Además de las ausencias previstas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias citado en el artículo anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo para asistir a la consulta del médico de atención primaria o a la del médico especialista, un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso para asistir a la consulta debiendo presentar el volante justificativo debidamente cumplimentado como justificante de la asistencia a la misma. Los conceptos a devengar serán los señalados en el citado Anexo V a excepción del Complemento no Salarial.

Artículo 79. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que impossibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 80. Excedencia voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia, excepto lo dispuesto en el punto 2 para las excedencias del cuidado de los hijos. Para los restantes años de excedencia conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Article 81. Excedència especial

Els treballadors tindran, així mateix, dret, per una sola vegada, a un període d'excedència no superior, en cap cas, a sis mesos, amb dret a la reserva del lloc de treball per als supòsits d'atenció personal al cònjuge, pares, fills o germans en situació de malaltia o incapacitat que requereixi la dita assistència. Esta situació haurà de quedar, necessàriament, acreditada en el moment de la sol·licitud de l'excedència. L'incompliment per part del treballador excedent de la condició motivadora suposa un incompliment contractual per part del treballador, que serà considerat com a falta molt greu.

Ateses les característiques especials del present supòsit d'excedència, les parts podrán fixar les condicions específiques d'aplicació d'esta.

Disposicions comunes per a les excedències

1. En les excedències en què concorra la circumstància de temporalitat del contracte, la duració d'este no es veurà alterada per la situació d'excedència del treballador, i en el cas d'arribar al terme d'este durant el transcurs de l'excedència, s'extingirà el dit contracte amb la denúncia prèvia preavisa en el termini mínim de 15 dies, llevat que hi haja pacte en contra.

L'incompliment del termini de preavís per part de l'empresari suposarà, exclusivament, l'obligació de compensar econòmicament el treballador en l'import dels dies de falta de preavís, en el moment de la seu liquidació.

2. Durant el període d'excedència, el treballador, en cap cas, podrà prestar serveis que suposen una concorrència desleial en relació a l'empresa. Si ho fa així, perderà automàticament el seu dret al reingrés.

3. Els treballadors excedents inclosos en l'expedient de regulació d'ocupació tindran els mateixos drets i obligacions que la resta dels treballadors

Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte de treball en els termes establerts en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL XII REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Article 82. Comités d'empresa i delegats de personal

El comité d'empresa i delegats de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no-discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en l'article 85.

Article 83. Eleccions sindicals candidats

Els treballadors que tinguen 18 anys complits i una antiguitat mínima de 3 mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors tal com es preveu en la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Article 84. Crèdit horari

Els membres del comité d'empresa i delegats de personal dispondran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, d'acord amb l'escala següent:

- Centres de fins a 100 treballadors: dihuit hores.
- Centres de 101 a 250 treballadors: vint hores.
- Centres de 251 a 500: trenta hores.
- Centres de 501 a 750: trenta-cinc hores.
- Centres de 751 en avant: quaranta hores.

La utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previstes en el paràgraf anterior serà preavisa pel treballador afectat o el sindicat o organisme que corresponga, amb l'antelació suficient. En tot cas, en la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per a activitats

Artículo 81. Excedencia especial

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias

1. En las excedencias en que concorra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de este durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisa en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso

3. Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 82. Comités de empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 85

Artículo 83. Elecciones sindicales-candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 84. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: dieciocho horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 a 500: treinta horas.
- Centros de 501 a 750: treinta y cinco horas.
- Centros de 751 en adelante: cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas,

programades pel sindicat, el preavís es procurarà realitzar amb 48 hores d'antelació.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes dels membres del comité d'empresa o delegats de personal podrà ser acumulable a qualsevol dels seus components, sense sobrepassar el màxim total. La dita acumulació podrà computar-se per períodes de fins a tres mesos.

Perquè puga realitzar-se l'acumulació prevista en el paràgraf anterior serà requisit indispensable que es preavise d'esta decisió l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies naturals. Si no s'observa este termini, l'acumulació requerirà acord entre les parts.

No es comptabilitzaran dins del crèdit d'hores anteriorment assenyalat el temps emprat en reunions convocades per la direcció de l'empresa; ni el dels desplaçaments per a assistir a les dites reunions, així com el temps emprat en la negociació de convenis, quan l'empresa estiga afectada per l'àmbit del dit conveni.

El crèdit d'hores fixat podrà ser també utilitzat per a l'assistència dels representants legals dels treballadors a cursos de formació o altres activitats sindicals semblants determinades pel sindicat al qual pertanguen, prèvia l'oportuna convocatòria i posterior justificació d'assistència.

Els representants dels treballadors i delegats sindicals, durant l'exercici de les seues funcions de representació, percebran les retribucions estableties en el capítol XI, «Permisos, llicències i excedències», d'este conveni (vegeu el quadre de llicències).

Article 85. Dret de reunió

Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, comité d'empresa o de centre de treball o per nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel comité d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadamente, que seran responsables del seu normal desenrotllament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només podran tractar-s'hi els assumptes que prèviament consten inclosos en l'orde del dia.

La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que hagen d'assistir a l'assemblea, i acordarà amb esta les mesures necessàries per a evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan, per qualsevol circumstància, no puga reunir-se simultàniament tota la plantilla, sense perjudici o alteracions en el normal desenrotllament de la producció, les diverses reunions parcials que hagen de celebrar-se es consideraran com una sola reunió i datades en el dia de la primera.

Les assemblees se celebraran fora de les hores de treball. La celebració de l'assemblea s'informarà a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, i s'indicarà l'orde del dia, les persones que ocuparan la presidència i la duració previsible.

B. DELS SINDICATS

Article 86. Delegat sindical

En aquelles empreses que compten amb una plantilla superior a 100 treballadors, tindrà la representació del sindicat un delegat sindical en els termes que preveu l'article 10 de la Llei Orgànica 11/1985, de Llibertat Sindical. Este delegat sindical haurà de ser membre de la representació unitària.

En aquells centres de treball amb plantilla superior a 250 treballadors, tindrà la representació del sindicat un delegat, en els termes que preveu l'article 10 de la Llei Orgànica 11/1985. El sindicat que alegue posseir dret a trobar-se representat per mitjà de titularitat personal en qualsevol empresa, haurà d'acreditar-ho davant d'esta en forma fefaent, i esta reconeixerà, tot seguit, al delegat esmentat la seua condició de representant del sindicat amb caràcter general. Els delegats sindicals tindran les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les despleguen.

El delegat sindical haurà de ser el treballador que es designarà d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, tindran reconegudes les funcions següents:

Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball, i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa.

para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito del dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 85. Derecho de reunión

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola reunión y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. DE LOS SINDICATOS

Artículo 86. Delegado sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el art. 10 de la ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar i defendre els interessos del sindicat a qui representa i dels afiliats a este, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la direcció de l'empresa.

Assistir a les reunions del comité d'empresa del centre de treball i Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, amb veu i sense vot.

Tindre accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa pose a disposició del comité d'empresa; respectar les mateixes garanties reconegudes per la llei i el present conveni als membres del comité d'empresa, i estar obligat a guardar sigil professional en totes aquelles matèries en què legalment siga procedent. Serà informat i oït per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten, en general, els treballadors del seu centre de treball i, particularment, els afiliats al seu sindicat que treballen en el dit centre.

El delegat sindical cenyirà les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, i ajustarà, en tot cas, la seu conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tindran dret a la utilització d'un local adequat, en el qual puguen desenvolupar les seues activitats, en aquells centres de treball amb més de 250 treballadors.

Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per estes a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de l'avantdita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada directament pel conveni col·lectiu de què es tracte.

Reunir-se, fora de les hores de treball i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa, amb els treballadors d'esta afiliats al seu sindicat.

Inserir comunicats en els taulets d'anuncis, previstos a este efecte, que puguen interessar als afiliats al sindicat i als treballadors del centre.

Els delegats sindicals, sempre que no formen part del comité d'empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en els mateixos termes i contingut que els previstos en l'article 84 d'este conveni.

Article 87. Quota sindical

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit per cada un dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats legalment constituïts, les empreses descomptaran, en la nòmina mensual, a estos treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

L'abonament de la quantitat recaptada per l'empresa es farà efectiu, per mesos vençuts, al sindicat corresponent, per mitjà de transferència al seu compte bancari. Les empreses efectuaran les avantides detracions, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any. El treballador podrà, en qualsevol moment, anular per escrit l'autorització concedida.

Article 88. Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de tres mesos que exercisca o siga cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern de règim local, comarcal, provincial, autonòmic o nacional d'una central sindical que haja firmat el conveni tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que dure el càrrec que la determina.

Per a accedir el treballador a la dita excedència, haurà d'adjuntar a la comunicació escrita a l'empresa el certificat de la central sindical corresponent en què conste el nombramiento del càrrec sindical de govern per al qual ha sigut elegit. El treballador excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que van motivar la seua excedència. En cas de no efectuar-la en el dit termini, perderà el dret al reingrés. El reingrés serà automàtic i obligatori i el treballador tindrà dret a ocupar una plaça del mateix grup professional i lloc de treball que tenia abans de produir-se l'excedència forçosa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda. Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 84 de este convenio.

Artículo 87. Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 88. Excedencias sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido. El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso. El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo profesional lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTOL XIII ORDENACIÓ I ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 89. Direcció i control del treball

L'organització i ordenació del treball és facultat de l'empresari, o persones en qui este delegue, i podrà implantar els sistemes interns de control que considere oportuns per a verificar que el treballador complix les seues obligacions i deures laborals, que haurà d'exercir-se amb subjecció al que estableix este conveni i la resta de normes aplicables.

En conseqüència té la facultat d'organitzar-lo de manera que puga aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: mà d'obra, materials, temps, etc., fins al límit racional i científic que permeten els elements de què dispose i la necessària col·laboració del personal per al dit objecte, amb subjecció al que estableix el present conveni i la resta de normes d'aplicació.

Són facultats de l'empresari, entre altres, les següents:

- a) La qualificació del treball i de productivitat industrial generalment admesos.
- b) La determinació dels sistemes d'organització o mesurament del treball encaminats a obtindre i assegurar els màxims rendiments dels elements, màquines o instal·lacions, ateses les necessitats generals de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció o lloc de treball.
- c) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball. La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, procés de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'estes.
- d) La fixació d'índexs de desperdici, normes de qualitat i normes tècniques de treball.
- e) L'exigència d'una vigilància, atenció i neteja de la maquinària i utilitatge encomanada al treballador.
- f) El canvi de lloc de treball i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les conveniències de la producció i de l'organització, amb subjecció als criteris de mobilitat dins de la pertinença a grups professionals.
- g) Introduir, durant qualsevol període d'organització del treball, les modificacions necessàries o convenientes en els mètodes, distribució del personal, variacions tècniques de les màquines, utilatge, fòrmules, etc.
- h) El manteniment del normal desenvolupament de les relacions laborals.
- i) Establir o variar les fòrmules per al càlcul d'incentius.
- j) Exigir l'activitat normal a la totalitat del personal de l'empresa.

Les facultats empresarials descrites seran, en tot cas, exercitades sense detriment de les competències atribuïdes als representants legals dels treballadors.

En cas de disconformitat dels treballs, exposada a través dels seus representants legals, es mantindran les normes existents en l'empresa en espera de la resolució dels òrgans als quals corresponga.

Article 90. Prestació del treball

1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut, cumplint les ordens o instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats directives, i, si no n'hi ha, els usos i costums, i haurà d'executar tots els treballs, operacions o activitats que se li ordenen dins de la general comesa de la seu competència professional. Haurà de prestar, així mateix, major treball o diferent del convingut en els casos de necessitat urgent de previndre mals, remeiar accidents o danys patits.

2. El treballador haurà de donar compte immediat als seus caps directes dels entorpeciments que observe en la realització del seu treball, així com de les faltas o defectes que advertísca en els útils, ferramentes, màquines, ferramentes o instal·lacions relacionades amb la seu comesa, que al seu torn haurà de mantindre en estat de funcionament i utilització en els quals d'ell depenga.

3. Fora dels centres de treball o de la seu jornada laboral queda prohibida, excepte expressa autorització de l'empresari o dels qui el representen, la utilització de màquines, ferramentes, aparells, instal·lacions o locals de treball.

CAPÍTULO XIII ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 89. Dirección y control del trabajo

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien este delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utilaje encomendada al trabajador.
- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utilaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quiénes corresponda.

Artículo 90. Prestación del trabajo

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quiénes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció d'accidents en el treball, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els facilita l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.

Article 91. Treball «a temps o jornada»

Llevat de pacte en contra, es presumeix que la prestació de treball es concerta en la modalitat denominada «a temps o jornada», en què la retribució es fixa atenent la duració del treball i el rendiment normal definit en este conveni i la contrapartida de la qual la constitúixen les taules salarials de les províncies d'este conveni col·lectiu, sempre que el treballador aconseguísca, en el dit temps, el rendiment normal que s'hi exigeix.

Article 92. Treball a tasca

El treball a tasca consistix en la realització, per jornada, d'una determinada quantitat de treball amb independència del temps invertit en la seua realització. Si el treballador acaba la tasca abans de concluir la jornada diària, l'empresa podrà oferir-li, i este acceptar o no, entre continuar prestant els seus serveis fins a la terminació de la jornada, o que abandone el treball, i donar-la per conclosa.

En el primer cas, l'empresa haurà d'abonar el temps que hi haja entre la terminació de la tasca i la conclusió de la jornada diària, com si es tractara d'hores extraordinàries, però sense que es computen als efectes del límit fixat per a estes en l'article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors, i sense que puga exigir-se durant el dit període un rendiment superior al normal.

Article 93. Treball a estall

En els treballs a estall o per unitat d'obra, i als efectes de la seua retribució, només s'atén la quantitat i qualitat de l'obra o treball realitzat, i es paga per mòduls o unitats determinades, independentment del temps invertit en la seua realització, si bé pot estipular-se un termini per a la seua terminació, i en este cas haurà d'acabar-se dins d'este.

Article 94. Treball a prima o incentiu

Les empreses podran estableir per als treballs no mesurats científicamente sistemes d'incentivació o primes a la producció, de manera que a un major rendiment en el treball corresponguen normalment uns ingressos superiors als ordinaris.

Si en qualsevol dels treballs remunerats amb incentiu a estall, tasca, amb prima a la producció o per tasca i unitat d'obra a què es referix este capítol, no es produïx el rendiment exigible per causes imputables a l'empresa, a pesar de posar el treballador en l'execució de l'obra la tècnica, activitat i diligència necessàries, este tendrà dret a percebre el 50 % de la mitjana de les primes obtingudes en el mes anterior durant els primers 30 dies, el 25 % durant els 30 dies posteriors i el 10 % durant els 30 dies següents, i cessarà, a partir d'este últim període l'obligació de l'empresa de remunerar cap quantitat per este concepte.

Si les causes que van motivar la disminució del rendiment són accidentals i no s'estenen a tota la jornada, s'haurà de compensar al treballador el temps que dure la disminució.

Quan els motius no siguin imputables a descuits o negligència de l'empresa, i independentment de la voluntat del treballador, es pagará als treballadors afectats raó del salari base. Entre altres casos, poden considerar-se la falta de fluid elèctric, avaries en màquines, espera de força o de materials, falta o disminució de comandes i altres d'anàlegs.

Per a acreditar el dret al salari bonificat o al salari base en els supòsits anteriors, és indispensable que el treballador haja romàs en el lloc o lloc de treball.

Article 95. Organització científica del treball

Als efectes de l'organització científica del treball en les empreses incloses en este conveni que apliquen este sistema, i tots els que siguin

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 91. Trabajo «a tiempo o jornada»

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de las provincias de este convenio colectivo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 92. Trabajo a tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen estas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 93. Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 94. Trabajo a prima o incentivo

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidas científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, este tendrá derecho a percibir el 50 % del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25 % durante los 30 días posteriores y el 10 % durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de este último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 95. Organización científica del trabajo

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean

convenients per a la millor marxa i funcionament, es tindran en compte les definicions següents:

a) Activitat normal: S'entén per activitat normal l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixe qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball, calculat per mitjà de cronòmetres per qualsevol dels sistemes coneguts o bé aplicant la tècnica d'observacions instantànies denominades «mostreig de treball».

b) Activitat òptima: És la que correspon als sistemes de mesura amb els índexs 80 o 140 en els sistemes Bedaux o centesimal, respectivament, o la seua equivalència en qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball.

c) Rendiment normal: És la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat normal.

d) Rendiment óptim: És la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat òptima.

e) Temps màquina: És el que empra una màquina a produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

f) Temps normal: És l'invertit per un treballador en una determinada operació en activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

g) Treball lliure: És aquell en què l'operari pot realitzar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure correspon al treball òptim.

h) Treball limitat en activitat normal: És aquell en què l'operari no pot realitzar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equips o les condicions del mètode operatori. Als efectes de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les limitacions anteriors seran abonats com si es treballara a activitat normal.

i) Treball limitat en activitat òptima: L'activitat òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el «temps màquina» realitzat en activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències i pauses de màquina o equip.

Les empreses que no tinguen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball, en la data de publicació del present conveni, podran establir-lo i, en tot cas, podran determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball, fixant a este efecte la quantitat i qualitat de la labor a efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que el fet de no fer-ho signifique o puga interpretar-se com a renúncia a este dret.

Article 96. Treball remunerat amb incentiu. Criteris de valoració
Per al seu càlcul i estableciment, es tindran en compte les circumstàncies següents:

a) Grau d'especialització que el treball a realitzar requerisca segons la mecanització de la indústria.

b) Esforç físic i atenció que la seua execució origine.

c) Duresa i qualsevol altra circumstància especial de treball que haja de realitzar.

d) Medi ambient en què el treball es realitze, així com les condicions climatològiques del lloc on haja de verificar-se.

e) La qualitat dels materials emprats.

f) La importància econòmica que la labor a realitzar tinga per a l'empresa i la marxa normal de la seua producció.

g) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les enumерades.

Article 97. Procediment d'implantació, supressió i revisió dels sistemes de treball

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el que segueix:

1r. L'empresa notificarà per escrit als representants dels treballadors, si n'hi ha, amb quinze dies d'antelació, el propòsit d'implantar un sistema o un mètode tècnic d'organització del treball, i adjuntarà la informació necessària.

2n. Transcorregut el termini anterior, si no s'ha produït cap acord, l'empresa haurà de sometre la decisió a l'autoritat laboral. Els representants dels treballadors disposaran d'un termini improrrogable de cinc dies, des de la sol·licitud, per a emetre un informe razonat. Trans-

convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo»

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las empresas que no tuvieron implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 96. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 97. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Trans-

correguts quinze dies des de la sol·licitud, l'absència de resolució tindrà caràcter positiu.

3r. El període de prova del nou sistema tindrà una duració que no podrà ser inferior a dos mesos. Durant l'esmentat període es garantirà al treballador el salari mitjà que percebia.

4t. Abans d'acabar el període de prova, els representants dels treballadors, o estos si no n'hi ha, podrán expressar el seu desacord, raonat i per escrit davant de la direcció de l'empresa.

5t. En el termini de deu dies, després de rebre l'escrit mencionat, l'empresa decidirà sobre les qüestions que plantegen les reclamacions mencionades en el punt anterior. Contra les decisions de l'empresa, es podrà recórrer davant de la jurisdicció laboral, i es prolongarà el període de prova mentres esta no es pronuncie.

6t. Durant el període de prova, abans de l'entrada en vigor del nou sistema, s'exposaran en els centres de treball les característiques de la nova organització i les corresponents tarifes. De la mateixa manera s'actuarà en els casos de revisió del sistema, mètodes o tarifes que impliquen modificacions d'estes últimes.

Article 98. Revisió o modificació dels sistemes

La revisió dels mètodes o tarifes d'incentius podrà ser efectuada per l'empresa o a petició dels representants dels treballadors, per algun dels fets següents:

1r. Quan s'aconseguísca repetidament activitats amb les percepcions que superen el 100 per 100 de les assenyalades per a primes i anàlogues, o en el 40 per 100 de les activitats mesurades.

2n. Quan les quantitats de treball realitzades no es corresponguen sistemàticament amb les normals establides.

3r. Per reforma dels mètodes i procediments industrials, motivada per modernització, mecanització o automatització dels llocs de treball.

4t. Quan en la confecció de les tarifes s'haja incorregut en indubtable error de càcul.

5t. Quan qualsevol altra circumstància ho aconselle.

CAPÍTOL XIV

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Cement i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Les organitzacions firmants del present conveni són conscientes de la necessitat de potenciar la formació contínua dels treballadors en el sector, i acorden incorporar-hi el contingut del present capítol, com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació contínua que es promoguen. En esta matèria, les parts es remeten a tot el que es disposa en el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, (BOE11.04.2007), o la norma que el substituïsca, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

Article 99. Àmbit material

Quedaran subjectes al camp d'aplicació d'estes normes tots els plans formatius les activitats dels quals queden immerses en el seu àmbit funcional basant-se en el que estableix l'article 1 del Reial Decret 395/2007 o la norma que el substituïsca.

Article 100. Iniciatives a la formació

Les organitzacions firmants del present acord, així com les integrades en les d'àmbits inferiors i les empreses i treballadors del sector podrán sol·licitar finançament per al desenvolupament de les iniciatives de formació previstes en l'article 4 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca, amb els requisits que hi conté la dita norma i la seua orde de desplegament.

Article 101. Modalitats de formació i permisos individuals de formació

Les empreses podran optar per qualsevol de les modalitats formatives previstes en l'article 8º del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca.

No obstant això, l'empresa haurà de sotmetre a informació de la representació legal dels treballadors i, si no n'hi ha, a la necessària conformitat dels treballadors afectats les accions formatives que implan-

curridos Quince días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o estos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la empresa.

5.º En el plazo de 10 días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, prolongándose el período de prueba en tanto esta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Artículo 98. Revisión o modificación de los sistemas

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIV

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Las Organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, (BOE 11.04.2007), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 99. Ámbito material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas Normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007 o norma que lo sustituya.

Artículo 100. Iniciativas a la formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, o norma que lo sustituya, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 101. Modalidades de formación y permisos individuales de formación

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir esta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que

te i que els afecten, de conformitat amb l'article 15 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca, i en els termes que hi preveu.

S'entén per permís individual de formació, de conformitat amb el que estableix l'article 12, apartat del Reial Decret 395/2007, o la norma que el substituïsca, el que l'empresa autoritz a un treballador per a la realització d'una acció formativa que estiga reconeguda per mitjà d'una acreditació oficial, incloent-hi la corresponent als títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el seu desenrotllament professional i personal. En conseqüència, el nombre d'hores de permís concedit al treballador per a la seua formació podrà compensar-lo l'empresa amb càrrec al seu crèdit per a formació contínua. Per a poder ser beneficiari d'estos permisos individuals de formació, han de concórrer, de manera acumulativa, els requisits següents:

– Treballadors assalariats que presten els seus serveis en empreses privades o entitats públiques empresariales que cotitzen a la Seguretat Social en concepte de formació professional, i hagen obtingut de l'empresa la concessió del dit permís.

– La formació a què es referixen els permisos individuals haurà d'estar reconeguda per una titulació oficial, i tindran esta condició aquelles titulacions que han sigut emeses per qualsevol administració pública, publicades en el *Boletín Oficial del Estado* i amb validesa en la totalitat de l'Estat espanyol. Igualment, es consideren inclosos els cursos universitaris que tinguen la consideració de títols universitaris propis per resolució de la junta de govern o consell social de la universitat corresponent. Les titulacions oficials poden ser cursades en centres públics o centres privats, sempre que estos últims estiguin homologats i autoritzats pel ministeri competent en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat o pels departaments corresponents en l'àmbit de les comunitats autònomes que hagen assumit competències respecte d'això.

– La formació haurà d'estar dirigida tant al desenrotllament o adaptació de les qualificacions tecnicoprofessionals del treballador com a la seua formació personal.

– Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial de les realitzades per mitjà de la modalitat a distància.

– En tot cas, per a la correcta interpretació i aplicació dels criteris precedents, es tindran a la vista les previsiones previstes en els articles 5 i 12 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca

Article 102. Comissió Paritària Sectorial de Formació

A) Constitució: A l'empara del que preveu l'article 35 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca, es constituirà la Comissió Paritària Sectorial de Formació d'àmbit estatal, composta per quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre de la representació empresarial firmants d'este conveni.

Estes organitzacions actuaran en la Comissió Paritària Sectorial a través de persones físiques que posseiran la representació d'aquelles i, en nom seu, exerciran el dret al vot.

1r. Duració i cessament: Els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerciran la representació pel període de vigència del present capítol, i podran cessar en el seu càrrec per:

a) Lliure revocació de les organitzacions que els van elegir.

b) Per renúncia o decisió personal.

En qualsevol dels supòsits de cessament, es procedirà de manera immediata a la substitució del membre de la Comissió Paritària Sectorial, als efectes de la qual, dins dels quinze dies següents al cessament, l'organització corresponent notificarà la nova designació.

2n. Domicili social: La Comissió Paritària Sectorial tindrà el seu domicili social en la seu de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació, i podrà traslladar lliurement el seu domicili a qualsevol altre; per a això n'hi haurà prou amb l'acord de les parts.

3r. Secretaria permanent: Existirà una secretaria permanent que s'encarregà de les funcions administratives pròpies d'un organ d'esta naturalesa, el domicili de la qual serà l'especificat en el punt anterior. En concret, les funcions d'esta secretaria seran les següents:

a) Convocar les parts amb almenys set dies d'antelació.

implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, o norma que lo sustituya, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua. Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

– Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

– La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier administración pública, publicadas en el *Boletín Oficial del Estado* y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los departamentos correspondientes en el ámbito de las comunidades autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

– La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

– Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

– En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo sustituya

Artículo 102. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

A) Constitución: Al amparo de lo previsto en el artículo 35 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo sustituya, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1.º Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron

b) Por renuncia o decisión personal

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2.º Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3.º Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación

b) Donar entrada i distribuir les sol·licituds i consultes rebudes els membres de la Comissió.

c) Portar el registre de les actes aprovades i alliberar certificació dels seus acords.

d) Tots els altres els siguen encomanats per acord de la Comissió Paritària Sectorial, per al seu millor funcionament.

4t. Reunions de la Comissió Paritària Sectorial: La Comissió Paritària Sectorial es reunirà en el seu domicili social, amb caràcter ordinari, una vegada cada trimestre i, amb caràcter extraordinari, quan així ho sol·licite una de les parts.

Per a cada reunió les organitzacions elegiran d'entre els seus membres un moderador.

El secretari alçarà acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària Sectorial les realitzarà la secretaria permanent d'esta. Les convocatòries es cursaran per mitjà de cartes certificades, telefax o qualsevol altre mitjà que acredite fehacientement el seu enviament i recepció, amb set dies, almenys, d'antelació a aquell en què haja de celebrar-se la reunió.

Les reunions que tinguen caràcter urgent podrán convocarse con una antelació mínima de quaranta-huit hores. En la convocatoria habrá de figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatòria, la Comissió Paritària Sectorial quedará formalmente constituida cuando concuerden a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatòria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representació només podrà conferir-se a un altre membre de la Comissió Paritària Sectorial i haurà de fer-se per escrit.

5t. Adopció d'acords: Les decisions d'esta comissió paritària s'adoptaran per acord conjunt d'ambdós parts (empresarial i sindical), i es requerirà, en tot cas, el vot favorable de la majoria de cada una de les dos representacions. Els dits acords no seran efectius fins a l'aprovació de l'acta en què consten.

B) Funcions: La Comissió Paritària Sectorial tindrà, entre autres, les funcions següents:

a. Intervindre en el supòsit de discrepàncies sorgides en relació amb el que disposa l'article 15.5 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el substituïsca.

b. Conéixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en els seus respectius àmbits.

c. Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

d. Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions de Formació Professional i els centres de referència nacional corresponents als seus respectius àmbits.

e. Elaborar una memòria anual sobre la formació correspondiente als seus àmbits.

f. Conéixer de l'agrupació d'empreses en els seus sectors prevista en l'article 16.2.

g. Qualssevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament d'este reial decret.

S'autoritza la Comissió Paritària Sectorial de Formació perquè dicte totes les normes que siguen procedents a fi d'aconseguir l'òptima gestió dels recursos destinats a la formació professional en el sector.

Article 103. Dels temps emprats en formació contínua

Per a aquells treballadors que assistisquen a accions formatives presencials, el 50 % de les hores que necessite eixa acció serà dins de la jornada laboral, o es deduiran d'esta en el dit percentatge, sempre que es donen les condicions següents:

a) L'empresa podrà denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, mitjançant una resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació, el treballador podrà recórrer davant de la Comissió Paritària Sectorial perquè esta medie en la resolució del conflicte.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial, para su mejor funcionamiento.

4.^º Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará formalmente constituida cuando concuerden a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5.^º Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a. Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

b. Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c. Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e. Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f. Conocer de la agrupación de empresas en sus sectores prevista en el artículo 16.2

g. Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

Artículo 103. De los tiempos empleados en formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 % de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50 % de les hores a càrrec de l'empresa suposarà un màxim anual de 30 hores per treballador, i podran distribuir-se en una o diverses accions formatives.

c) El treballador sol·licitant haurà d'haver superat el període de prova i tindre, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes en l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa, el treballador tindrà dret al salari que els corresponda com si estiguera treballant en hora ordinària.

e) El treballador haurà d'acreditar davant de l'empresa l'assistència a la corresponent acció formativa.

Article 104. Dels recursos per a la formació

L'aplicació d'allò que s'ha regulat en este capítol sobre formació contínua queda supeditat a l'existència de disponibilitats pressupostàries.

CAPÍTOL XV SUSPENSIÓ TEMPORAL DELS CONTRACTES DE TREBALL

Article 105. Procediment

Les parts firmants del present conveni acorden estableixen les normes de procediment següents, quan les circumstàncies així ho determinen:

1r. L'empresari podrà suspender el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistente del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives, quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció, i causes productives, quan es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

2n. El cessament temporal podrà afectar la totalitat o part de la plantilla, i podrà ser aplicable de manera ininterrompuda o discontinua. En el cas que el cessament temporal afecte només una part de la plantilla de l'empresa, i mentre es mantinga esta situació, la resta de la plantilla no podrà excedir en el seu treball el rendiment normal, ni efectuar hores extraordinàries.

3r. En cas d'autoritzar-se la suspensió, el personal afectat percebrà la seua retribució de la manera següent:

La prestació a percebre pel treballador, sumades les aportacions de l'entitat gestora i l'empresa, no podrà superar, en cap cas, la quantia de la base reguladora de la prestació per desocupació que li corresponga, una vegada deduïda la part proporcional de gratificacions extraordinàries. Les gratificacions extraordinàries seran percebudes pel treballador íntegrament en els termes i dates previstos amb caràcter general per a estes.

4t. La tramitació en les actuacions procedimentals de la suspensió temporal dels contractes de treball s'ajustarà a les previsions de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors.

5t. Totes les peticions que es cursen hauran de fer-se sota el principi d'autonomia de les parts per a negociar i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

6t. En cas que la suspensió no afecte tota la plantilla, haurà d'aplicar-se, dins del mateix grup del personal, un sistema de rotació entre una suspensió i una altra, siga quin siga l'exercici en què es fa ús d'esta facultat, en funció de la configuració de la plantilla.

b) El 50 % de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 104. De los recursos para la formación

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

CAPÍTULO XV SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 105. Procedimiento

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen

1.º El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2.º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

3.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsions del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores.

5.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

6.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

CAPÍTOL XVI SOLUCIÓ EXRAJUDICIAL DE CONFLICTES COL·LECTIUS

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Ciment i que s'arreplega en la seua integritat en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

Article 106. Procediments voluntaris extrajudiciais de solució de conflictes col·lectius

Àmbit

El present procediment té per àmbit tot el territori nacional i obliga les empreses i treballadors vinculats al Conveni Col·lectiu General de Derivats del Ciment.

Conflictes sotmesos a este procediment

El present procediment per a la solució dels conflictes sorgits entre empresaris i treballadors o les seues respectives organitzacions representatives del sector de derivats del ciment, en compliment d'allò que s'ha pactat i en relació amb l'aplicació, gestió o interpretació del Conveni Col·lectiu General de Derivats del Ciment.

Conflictes col·lectius

1. Seran susceptibles de sotmetre's als procediments voluntaris de solució de conflictes compresos en el present títol aquelles controvèrsies o disputes laborals que comprenquen una pluralitat de treballadors, o en les quals la interpretació, objecte de la divergència, afecte interessos suprapersonals o col·lectius.

2. Als efectes del present títol tindran també el caràcter de conflictes col·lectius aquells que, encara que siguin promoguts per un treballador individual o empresa, la seua solució siga extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

Òrgans de mediació, arbitratge i procediments

Els òrgans específics de mediació i arbitratge que estableixen en el seu si la comissió mixta paritària regulada en el capítol tercer del present conveni, quedarán plenament integrats en el Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA).

Els procediments extrajudiciais per a la solució dels conflictes són:

a) **Mediació:** S'entén per mediació la intervenció d'un tercer imparcial, individualment o col·legiadament, per a afavorir la solució d'una controvèrsia que afecta discrepàncies de les distintes parts socials d'una determinada relació laboral.

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, excepte la designació del mediador i la formalització de l'avinença que, si és el cas, abaste.

El procediment de mediació serà voluntari i requerirà acord de les parts, que faran constar documentalment el contingut de les divergències; designaran el mediador, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà la seua funció. Una còpia es remetrà a la Comissió Paritària que serà la que formalitza la Comissió de Mediació.

La Comissió Paritària o Mixta comunicarà el nombramiento al mediador i li notificarà, a més, tots aquells punts que siguin necessaris per al compliment de la seua comesa.

Sense perjuici d'allò que s'ha estipulat en els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts podrà dirigir-se a la Comissió Paritària, i sol·licitar els seus bons oficis perquè promoga la mediació. Feta esta proposta, la Comissió Paritària es dirigirà a les parts en conflicte, i els oferirà la mediació.

En defecte d'esta petició, quan hi haja raons fundades per a això, la Comissió Paritària podrà, per unanimitat, acordar dirigir-se a les parts i instar-les que sol·liciten la solució del conflicte a través de la mediació.

b) **Arbitratge:** S'entén per arbitratge el mandat conferit per les parts en conflicte a un tercer, individual o col·legiat, per a resoldre les seues controvèrsies; el seu dictamen serà obligatori per a les parts i tindrà valor de conveni col·lectiu, sempre que els subjectes passius de l'arbitratge posseïsquen la legitimitat suficient per a concertar este acord amb la llei.

L'accord de les parts en què es promoga l'arbitratge serà formalitzat per escrit, es denominarà compromís arbitral i constarà, almenys, dels punts següents:

1. Nom de l'àrbitre o àrbitres designats.

CAPÍTULO XVI SOLUCIÓN EXRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 106. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Ámbito

El presente procedimiento tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos sometidos a este procedimiento.

El presente procedimiento para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas del sector de Derivados del Cemento, en cumplimiento de lo pactado y en relación a la aplicación, gestión o interpretación del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, aún siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta paritaria regulada en el capítulo tercero del presente convenio, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) **Mediación:** Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria que será la que formaliza la Comisión de Mediación.

La Comisión paritaria o mixta comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

b) **Arbitraje:** Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar este acuerdo con la ley.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro o árbitros designados.

2. Identificació de l'empresari o dels subjectes col·lectius que tinguin legitimació per a acollir-se al procediment en l'àmbit del conflicte.

3. Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si és el cas, criteris que, de comú acord, es consideren que han de ser observats, així com termini per a dictar-lo.

4. Compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

5. Si el laude que se sol·licita ha de ser dictat en dret o en equitat.

6. Domicili de les parts afectades.

7. Data i firma de les parts.

D'este acord es faran arribar còpies de compromís arbitral a la Comissió Paritària i, als efectes de constància i publicitat, a l'autoritat laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres serà lliure i recaurà en experts imparcials. Es durà a terme el nomenament de la mateixa manera que l'assenyalada per als mediadors en l'article precedent d'este conveni col·lectiu.

La resolució arbitral serà vinculant i immediatament executiva i resoldrà, motivadament, totes i cada una de les qüestions fixades en el compromís arbitral. El laude arbitral haurà de ser notificat en el termini establert en el compromís arbitral o, en cas de no fixar un termini exprés, en els deu dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, i, atenent les dificultats del conflicte i la seu transcendència, podrà prorrogar-se el mencionat termini, i haurà de dictar-se el laude, en tot cas, abans del transcurs de quaranta dies hàbils; serà, així mateix, notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'autoritat laboral competent.

El laude emès podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social, segons la modalitat processual que corresponga.

Els procediments de mediació i arbitratge que han de seguir les empreses i els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu són, en funció de la naturalesa i origen del conflicte, els que s'expressen a continuació:

Conflictes d'interpretació i aplicació del conveni col·lectiu en l'empresa

a) Mediació: En els conflictes individuals d'interpretació i aplicació del conveni col·lectiu el procediment serà voluntari.

Quan el conflicte d'interpretació i aplicació del conveni revista caràcter de col·lectiu, la mediació serà obligatòria en tots els casos, i haurà de precedir necessàriament la corresponent acció jurisdiccional.

En tot cas, la Comissió Mixta intervindrà, amb caràcter previ, en aquells conflictes d'interpretació i aplicació del conveni que hagen sigut sotmesos a esta, d'acord amb els principis i procediments establerts en el conveni.

En ambdós casos anteriors (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediació podrà ser sol·licitada de mutu acord o a instància de part de la Comissió Mixta Paritària després d'haver intentat, en el termini mínim d'un mes, la solució del conflicto en el marc que es va originar, i serà l'esmentada comissió mixta qui exercerà directament la funció de mediació i designarà mediadors a este efecte.

En la sol·licitud de mediació dirigida a la Comissió Mixta Paritària s'assenyalaran les qüestions sobre les quals versa el conflicte, així com les propostes de la part sol·licitant o d'ambdós.

La comissió mixta de l'àmbit corresponent al conflicto, o, de si no n'hi ha, la Comissió Mixta Paritària, regulada en el present conveni general, examinarà la qüestió plantejada i la seu possible intervenció mediadora.

En cas que la Comissió Mixta considere que correspon la seu actuació mediadora, exercerà esta funció i designarà una comissió de mediació, que actuarà per consens, integrada per un representant de cada una de les dos organitzacions sindicals firmants i dos de la representació empresarial.

Els membres d'esta comissió de mediació designats per les seues organitzacions podran delegar expressament la seuua funció mediadora en un dels seus componentes. La dita comissió de mediació quedará integrada en el SIMA i actuarà de conformitat amb les normes de procediment establecidas en l'ASEC o, qualsevol acord que el substituïsca, i en el seu reglament de desplegament. Si no es produïx cap acord en el tràmit de mediació, la Comissió de Mediación farà una última proposta, de la qual deixarà necessàriament constància en l'acta final, junt amb

2. Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

3. Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

4. Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

5. Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

6. Domicilio de las partes afectadas.

7. Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

Conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa.

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del convenio colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del convenio revista carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte de la Comisión Mixta paritaria tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta paritaria se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitantes o de ambas.

La Comisión Mixta del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir esta, la Comisión Mixta paritaria, regulada en el presente convenio general, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta que procede su actuación mediadora esta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASEC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, y en su Reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la

la posició i/o propostes que cada una de les parts vullguen expressar. Les propostes de solució que oferisca el mediador a les parts podran ser lliurement acceptades o rebutjades per esta. En cas d'acceptació, l'avinença aconseguida tindrà la mateixa eficàcia d'allò que s'ha pactat en el conveni col·lectiu.

Llevat que la mateixa comissió mixta decidisca excepcionalment citar les parts a Madrid, l'acte de mediació es desenvoluparà en la localitat o zona on es va originar el conflicte; tot això de conformitat amb les disposicions de règim interior del SIMA.

La remissió al SIMA dels conflictes previstos en el present apartat s'efectua a l'emparsa de l'ASEC, o, qualsevol acord que el substituïsca, el qual es té ací per reproduït.

b) Arbitratge: En el cas que la mediació acabe sense acord, qualsevol de les parts pot seguir la via administrativa i jurisdiccional per a la solució del conflicte, o bé, de comú acord, instar la Comissió de Mediació designada per la Comissió Mixta perquè el resolga en via arbitral; esta última decidirà basant-se en allò que ha ocorregut en el procés de mediació si resol l'arbitratge directament o procedix a designar àrbitres a este efecte.

Així mateix, en relació amb els conflictes d'interpretació i aplicació del conveni relativus a classificació professional, vacacions, calendari laboral o qüestions organitzatives quan impliquen modificació del contingut de la prestació laboral, com ara jornada, torns, etc., en el cas que la mediació acabe sense acord, qualsevol de les parts podrà seguir la via administrativa o judicial per a la seua solució, o bé instar la Comissió de Mediació designada per la Comissió Mixta perquè el resolga en via arbitral; esta última decidirà basant-se en allò que ha ocorregut en el procés de mediació si resol l'arbitratge directament o procedix a designar àrbitres a este efecte.

Conflictes d'interpretació i aplicació dels pactes d'aplicació del conveni col·lectiu

a) Mediació: En els conflictes d'interpretació i aplicació dels pactes d'aplicació del conveni col·lectiu, el tràmit s'iniciarà dirigit-se a la Comissió Mixta, la qual només és competent per a examinar que no es produïsca contradicció entre allò que s'ha pactat en l'àmbit inferior i el conveni sectorial.

Per a la mediació en aquells conflictes suscitats en relació amb els continguts d'estos pactes sobre qüestions no resoltes en el conveni sectorial, la Comissió Mixta reenviarà la mediació als procediments autonòmics de mediació i arbitratge, sempre que l'activitat de l'empresa no sobrepassa el dit àmbit autonòmic, i transferirà, en cas contrari, la mediació al SIMA; en estos casos es regirà el procediment de mediació per les regles que estableixen les normatives d'estos organismes de solució extrajudicial de conflictes.

Per a la mediació d'aquells conflictes suscitats en relació amb els continguts dels pactes abans mencionats sobre qüestions resoltas pel conveni col·lectiu o la Comissió Mixta en aplicació i interpretació d'este, es procedirà segons allò que s'ha indicat en la lletra a) de l'article precedent.

Les qüestions individuals que no tinguen significació col·lectiva seran, així mateix, transferides des de la Comissió Mixta als òrgans autonòmics, sempre que la normativa d'estos últims preveja la dita possibilitat d'intervenció en conflictes individuals.

b) Arbitratge: En el cas que la mediació acabe sense acord, qualsevol de les parts pot seguir la via administrativa i jurisdiccional per a la solució del conflicte, o bé, de comú acord, instar el SIMA o organisme de mediació i arbitratge autonòmic corresponent perquè el resolga en via arbitral de conformitat amb el procediment i les regles que estableixen les normatives d'estos organismes de solució extrajudicial de conflictes.

Addicionalment, quan el conflicte d'interpretació i aplicació del pacte d'aplicació del conveni col·lectiu siga relatiu a la classificació professional, serà sempre preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Mixta en tràmit de consulta i/o mediació.

Conflictes previstos en l'article 4 de l'ASEC, o en l'articulat concordant de qualsevol acord que el substituïsca, quan el conflicte verse sobre qüestions no regulades en el conveni col·lectiu o en els pactes d'aplicació d'este

En este supòsit, la part que inste el procediment es dirigirà a la Comissió Mixta, la qual el derivarà directament als procediments i regles de solució extrajudicial de conflictes regulats en l'ASEC, o qual-

posición y/o propuestas de cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avinença conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Salvo que la propia Comisión Mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del ASEC, o, cualquier acuerdo que lo sustituya, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Conflictes d'interpretació y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo.

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado en el ámbito inferior y el convenio sectorial.

Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismo de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones si resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de este, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo precedente.

Las cuestiones individuales que no tuvieren significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de estos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Conflictes contemplados en el artículo 4 del ASEC, o en el articulado concordante de cualquier acuerdo que lo sustituya, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no regulados en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASEC

sevol acord que el substituïsca, o organisme autonòmic que es corresponguen amb l'àmbit del conflicte.

Costos de les mediacions i arbitratges. Els costos que originen tots els procediments de mediació i arbitratge regulats en els articles anteriors s'ajustaran a les normes del SIMA o organisme autonòmic corresponent. En el supòsit de produir-se altres gastos no coberts pels organismes esmentats, ni pel funcionament normal de la Comissió Mixta, cada una de les parts afectades pels esmentats procediments correrà amb els seus corresponents gastos.

Comitè Paritari

Als efectes del que estableix el present conveni sobre procediments de solució de conflicte, la Comissió Mixta assumirà, a més de les atribucions i competències ja establides en el capítol tercer d'este conveni, entre altres, les següents:

- a) Aprovar un reglament de funcionament.
- b) Establir les llistes de mediadors i àrbitres.
- c) Fomentar la utilització d'estos procediments com a via de concertació i de solució dialogada dels conflictes laborals.
- d) Difondre el contingut del que s'ha pactat ací entre els treballadors i empresaris.
- e) Analitzar els resultats d'estos procediments en funció dels estudis i informes que prepara la secretaria de la Comissió.

Article 107. Compromís d'adhesió sobre l'ASEC

Amb independència del que preveuen els articles anteriors, les parts firmants del present conveni autonòmic acorden subscriure la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (TAL) de la Comunitat Valenciana

CAPÍTOL XVII PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES A LES DE SEGURETAT SOCIAL

Article 108. Indemnitzacions

Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en els supòsits i quanties que es detallen:

- a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, 1.800 euros o l'import d'una dotzena part de les retribucions anuals previstes en el conveni aplicable en cada moment, si esta quantitat resulta superior.
- b) En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional:

Any 2011: 50.000 €
Any 2012: 50.000 €

En els supòsits de mort, les indemnitzacions establides s'abonaran a qui o els qui el treballador mort haja declarat beneficiari i, si no n'hi ha, al cónyuge, fills, pares, germans i la resta d'hereus legals, per eixe orde.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, s'ajustarà, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional es prendrà com a data d'efectes aquella en què en declare per primera vegada l'existeï�性 l'òrgan competent.

La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als trenta dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

Article 109. Complements per incapacitat temporal

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional:

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, els treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional percebren un complement fins a aconseguir el 100 % de la base de cotització del mes anterior, sense incloure la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebren íntegres en les seues dates de pagament a este efecte.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral:

o, cualquier acuerdo que lo sustituya, u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Costes de las mediaciones y arbitrajes. Los costos que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Comité Paritario.

A los efectos de lo establecido en el presente convenio sobre procedimientos de solución de conflicto, la Comisión Mixta asumirá, además de las atribuciones y competencias ya establecidas en el capítulo tercero de este convenio, entre otras, las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer las lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

Artículo 107. Compromiso de adhesión sobre el ASEC

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente convenio Autonómico acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (TAL) de la Comunidad Valenciana

CAPÍTULO XVII PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 108. Indemnizaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2011: 50.000 €
Año 2012: 50.000 €

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 109. Complementos por incapacidad temporal

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Els treballadors de les empreses afectades per este conveni autonòmic, que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebran un complement fins a aconseguir el 100 % de la base de cotització del mes anterior, sense incloure la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es perceben íntegres en les seues dates de pagament a este efecte, des del primer dia de la baixa fins als 240 dies d'IT.

Article 110. Jubilació forçosa

Com a política de foment de l'ocupació per a la contractació de nous treballadors i per necessitats del mercat de treball en el sector, amb independència dels supòsits de jubilació voluntària anticipada, s'establix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat dels treballadors que tinguen cobert el període legal de carència per a obtindre i complisquen els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social. Esta mesura anirà acompanyada, en cada empresa, pel sosteniment de l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits o la contractació de nous treballadors.

El treballador afectat per l'extinció del contracte de treball, a més de complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva, haurà de tindre cobert el període mínim de cotització que li permeta aplicar un percentatge d'un 80 % a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

Article 111. Jubilació parcial per mitjà de contracte de relleu

Les parts convenen a introduir en el sector l'aplicació del contracte de relleu, modalitat contractual que es regix pel que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, a fi de fomentar l'ocupació per mitjà del reajornament de plantilles i el relleu generacional necessari per a les empreses i treballadors del sector, compatibilitzant l'ocupació a temps parcial amb la percepció de la pensió de jubilació, per mitjà de la utilització de les fórmules legals actualment vigentes dirigides a facilitar-ne la implantació.

Esta modalitat contractual s'ha mostrat com la més idònia perquè les empreses puguen conservar l'important patrimoni de què són portadors els treballadors que, havent aconseguit els màxims estadios de l'experiència, han de transmetre els seus coneixements als treballadors relleuistes de recent incorporació.

El contracte de relleu és el que es concerta amb un treballador en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment un treballador de l'empresa que accedia a la pensió de jubilació de manera parcial, perquè la percepció simultàniament amb la realització d'un treball a temps parcial en la mateixa empresa.

Només podran beneficiar-se d'esta modalitat de jubilació parcial els treballadors que acrediten 30 anys de cotitzacions efectives (sense pagues extraordinàries) i una antiguitat en l'empresa de 6 anys. Serà requisit per a accedir a la jubilació parcial haver complit 61 anys (o 60 anys quan es tracte de mutualistes l'1 de gener de 1967). Fins al 31-12-2012, els treballadors afectats per compromisos adoptats en expedients de regulació d'ocupació o per mitjà de convenis i acords col·lectius d'empresa, aprovats o subscrits abans del 25 de maig de 2010, podran accedir a este tipus de jubilació a les edats següents:

– 60 anys, si el contracte de relleu es formalitza a jornada completa i per temps indefinit.

– 60 anys i 6 mesos en la resta dels casos.

La jornada de treball i retribució corresponent del jubilat parcial estarà compresa entre un mínim del 25 % i un màxim del 75 % (pot aconseguir el 85 % si el contracte de relleu es formalitza a jornada completa i per temps indefinit)

Este contracte es formalitzarà sempre que ho sol·licite el treballador, i haurà de complir-se en el menor termini de temps possible que mai excedirà 2 mesos.

L'execució d'este contracte de treball a temps parcial, i la seua retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconeix al treballador en concepte de jubilació parcial, i s'extingirà el contracte de relleu quan es produïsca qualsevol dels supòsits marcats per la llei i, en tot cas, en complir el treballador substituït l'edat de 65 anys.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio autonómico, que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, desde el primer día de la baja hasta los 240 días de IT.

Artículo 110. Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, además de cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 % a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 111. Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Las partes convienen en introducir en el sector la aplicación del Contrato de Relevo, modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Solo podrán beneficiarse de esta modalidad de Jubilación Parcial los trabajadores que acrediten 30 años de cotizaciones efectivas (sin pagas extraordinarias) y una antigüedad en la empresa de 6 años. Será requisito para acceder a la Jubilación Parcial haber cumplido 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967). Hasta 31-12-2012, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos antes de 25 de mayo de 2010, podrán acceder a este tipo de jubilación a las siguientes edades:

– 60 años, si el contrato es relevo se formaliza a jornada completa y por tiempo indefinido

– 60 años y 6 meses en el resto de los casos.

La jornada de trabajo y retribución correspondiente del jubilado parcial estará comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75 % (puede alcanzar el 85 % si el contrato de relevo se formaliza a jornada completa y por tiempo indefinido)

Este contrato se formalizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor tiempo de plazo posible que nunca excederá de 2 meses.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la Ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durant la vigència del contracte de relleu es produïx el cessament del treballador rellevista, l'empresari haurà de substituir-lo, en el menor termini de temps possible, i en tot cas no excedirà 15 dies, per un altre treballador desempleat.

No serà aplicable ni obligatori este article quan l'empresa tinga un pla de pensions del sistema d'ocupació o altres fòrmules de jubilació anticipada.

En tots els casos regirà el que disposa la legislació vigent de la seu aplicació.

CAPÍTOL XVIII

Capítol regulat en el V Conveni General de Derivats del Ciment i que s'arreplega en la seu integritat en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

Igualtat d'oportunitats, plans d'igualtat i protocols

Article 112. Igualtat d'oportunitats i plans d'igualtat

Igualtat d'oportunitats

Les organitzacions firmants del conveni, tant sindicals com empresariales, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a escala sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això acorden els objectius sectorials generals següents:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat, a fi d'aconseguir una gestió óptima dels recursos humans que evite discriminacions i puga oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.

b) Atribuir a la Comissió Sectorial per la Igualtat les competències que s'assenyalen en l'article «Comissió Paritària d'Igualtat» del present conveni, a fi que puga desenrotllar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats en el treball.

Plans d'igualtat

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

En les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es referix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del dit pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i comptarà amb esta per a la seu elaboració.

Amb esta finalitat, el present conveni arreplega a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació la finalitat dels quals és facilitar a les empreses de més de 250 treballadors, incloses dins del seu àmbit d'aplicació, la implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

Concepte dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei Orgànica 3/2007, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seu consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si és el cas hagen d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situ-

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

No será aplicable ni obligatorio este artículo cuando la empresa tenga un plan de pensiones del sistema de empleo u otras fórmulas de jubilación anticipada.

En todos los casos regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

CAPÍTULO XVIII

Capítulo regulado en el V Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio Autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 112. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.

Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con esta.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación

Prèviamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación

ació la finalitat del qual serà obtindre dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i amb especial referència a matèries, com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existeència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones faltades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar els dits objectius.

De tot això, les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, i estos podran sol·licitar informació addicional si així ho consideren adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les qüestions següents:

a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i escala de formació.

b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.

c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.

d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.

f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.

g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats i altres.

h) Excedències últim any i els motius.

i) Promocions últim any especificant el grup professional i llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.

j) Hores de formació de l'últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment, hauran de diagnosticar-se els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en les processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció i polítiques implantades per l'empresa en matèria d'assetjament i violència de gènere.

Objectius dels plans d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, hauran d'establir-se els objectius concrets aconseguir basant-se en les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'haja constatat l'existeència de situacions de desigualtat entre dones i homes faltades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Estos objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seua consecució, aniran destinats preferentemente a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i entre altres podran consistir en:

a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa per mitjà de la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc oferits, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquen comandament i/o responsabilitat.

c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en què estan subrepresentades.

d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadors amb relació al de treballadors i adoptar

cuya finalitat serà obtenir dades desagregades per sexes en relació con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexes en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contractos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medi-

mesures correctores en cas de major incidència sobre les treballadores d'estes formes de contractació.

e) Garantir l'accés en igualtat d'hòmens i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, i desenrotllar el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagen estat ocupats per hòmens.

g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

h) Revisar els complementos que componen el salari per a verificar que no inclouen una discriminació sobre les treballadores.

i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre hòmens i dones.

j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'hòmens i dones per mitjà de campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.

k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. En esta últimes situacions d'assetjament les empreses que no tinguen aprovat un protocol d'actuació per a este tipus de situacions seguiran el que estableix l'article 109 del present conveni col·lectiu.

Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengue del dit diagnòstic serà facilitada als efectes d'anàlisi i validació als representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per les presents disposicions hauran de negociar amb els representants dels treballadors el corresponent pla d'igualtat. En el cas que es produïsquen discrepàncies i revisten naturalesa de conflicte, d'acord amb el que preveu la llei, seran competents els òrgans de mediació i arbitratge de la Comissió Mixta segons els procediments regulats en el present conveni.

Una vegada implantat el pla d'igualtat, l'empresa informarà els representants dels treballadors, almenys amb caràcter anual, sobre la seua evolució, i estos últims podran sol·licitar informació addicional si ho consideren oportú.

Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a l'efecte d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte als diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

La Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats

S'acorda constituir una Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats entre els firmants del present conveni a fi d'abordar els compromisos assumits en el present capítol del conveni col·lectiu, amb les competències següents:

– Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguen sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat establides en els articles anterior.

– Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

– Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens en el treball a sol·licitud de la Comissió Mixta.

– Si així es pacta en el si d'esta, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta última desagregades per gènere.

– Basant-se en les conclusions obtingudes, s'examinarà novament amb l'Institut de la Dona un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria de tracte i oportunitats en les empreses del sector de derivats del cement.

das correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En esta últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 109 del presente convenio colectivo.

Competencias de las empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de análisis y validación a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a los representantes de los trabajadores al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades

Se acuerda constituir un comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo del convenio colectivo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

– Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de derivados del cemento.

– El resultat de la posada en comú d'estos informes i les seues conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Article 113. Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament

1. Declaració de principis:

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu està el «respecte a les persones» com a condició indispensable per al desenrotllament individual i professional, que té el seu reflex més immediat en els principis de «respecte a la legalitat» i «respecte als drets humans» que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seues funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digno, i garantix la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

En este mateix sentit, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i instituïx l'obligació de promoure condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament, així com la d'arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els que hagen sigut objecte d'este.

Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats i, més concretament, aquelles que el present text identifique com a conductes d'assetjament, són inacceptables i, per tant, ha d'adoptar-se en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu previndre que es produísca l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repetisca. Amb estes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seua integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per a allò que s'ha exposat anteriorment, i en desplegament del deure establít en l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, les parts firmants acorden el protocol següent:

2. Àmbit personal

El present protocol serà aplicable a tot el personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional de l'article 1 del present conveni col·lectiu que no tinguin un protocol propi.

3. Definicions i mesures preventives

a) Assetjament moral (*mobbing*):

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitze de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un autoabandó del treball produint un dany progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exercix l'assetjament tinga alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

L'assetjament moral es pot presentar de tres maneres:

i. De manera descendente, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presunta víctima de l'assetjament.

ii. De manera horizontal, quan es produïx entre persones del mateix nivell jeràrquic en què qui assetja busca normalment entorpir el treball de qui ho patix, a fi de deteriorar la imatge professional d'este i inclus atribuir-se a si mateix mèrits aliens.

iii. De manera ascendente, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presunta víctima.

b) Assetjament sexual

De conformitat amb el que estableix l'article 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'attemptar contra la dignitat d'una persona, en

– El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 113. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso

1. Declaración de principios:

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «respecto a las personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respecto a la legalidad» y «respecto a los derechos humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona,

particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humillant o ofensiu.

c) Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb el que estableix l'article 2.1.c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es definix així la situació en què es produïx un comportament, relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, degradant, humillant o ofensiu.

d) Actes discriminatoris

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens com a actes discriminatoris; estos són objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, i gaudixen de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

e) Mesures preventives

S'establixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

1. Sensibilitzar la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en este protocol, en cas de produir-se.

2. Respectar el principi de no tolerar estes conductes, i emprar-se, si són necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.

3. Establir el principi de coresponsabilitat de tots els treballadors en la vigilància dels comportaments laborals.

4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavorisquen la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.

4. Procediment d'actuació

Les empreses afectades per este protocol garantixen l'activació del procediment descrit a continuació quan es produïsca una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral, i compten per a això amb la participació dels representants dels treballadors.

a) Principis del procediment d'actuació

El procediment d'actuació es regirà pels principis següents, que hauran de ser observats en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denuncie.

- Prioritat i tramitació urgent.

- Investigació exhaustiva dels fets i, si és necessari, dirigida per professionals especialitzats.

- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloent-hi, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament sexual de les quals, assetjament per raó de sexe o assetjament moral resulten provades, així com també amb relació a qui formula imputació o denúncia falsa, havent-hi mala fe.

- Indemnitat confront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment (sense perjuí de les mesures disciplinàries que puguen arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).

- Garantia que la persona assetjada puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si eixa és la seua voluntat.

b) Àmbit d'aplicació

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es puguen exercir per part de les persones perjudicades.

c) Iniciació del procediment

El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement als responsables de recursos humans del centre de treball, de la situació d'assetjament sexual, o per raó de sexe o assetjament moral, que podrà realitzar-se de qualsevol de les formes següents:

1. Directament per la persona afectada.

2. A través dels representants dels treballadors.

3. Per qualsevol persona que tinga coneixement de la situació.

d) Instrucció

La instrucció de l'expediente anirà sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de l'empresa, que seran les encarregades de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo

en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de coresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de los trabajadores.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo

gades d'instruir el procediment i vigilar que durant este es respecten els principis informadores que s'arrepleguen en el procediment d'actuació.

Els que instruïsquen el cas, llevat que la persona afectada per l'assetjament manifести el contrari, per a la qual cosa se li preguntarà expressament, informaran els representants dels treballadors sobre la situació, i els mantindran en tot moment al corrent de les seues actuacions. Mentre no conste el consentiment exprés de la presunta víctima, no es podrà, per tant, posar la situació en coneixement dels representants dels treballadors.

Les persones participants en la instrucció (direcció, sindicats o qualssevol) queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a què tinguen accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'esta obligació podrà ser objecte de sanció.

Excepcionalment i atenent especials circumstàncies que puguen concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designe la direcció de recursos humans.

e) Procediment previ

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, l'objectiu del qual és resoldre el problema de manera immediata, ja que de vegades, el mero fet de manifestar la persona que presumptament assetja una altra les conseqüències ofensives o intimidatories que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucione el problema.

En esta fase del procediment, la persona que instruïsca l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'aclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdós.

Una vegada iniciat, i en el cas que este no finalitzze en un termini de cinc dies des del seu inici havent resolt el problema d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

f) Procediment formal

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura, per la part instructora, d'un expediente informatiu.

Per a l'elaboració d'este, en la instrucció es podran realitzar totes les diligències que es consideren necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats, i es mantindrà la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades:

En un termini tan breu com siga possible, sense superar mai un màxim de 20 dies, s'haurà de redactar un informe que continga la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'estos, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presunta víctima.

En tot cas haurà d'arreplegar la convicció o no de la part instructora d'haver-se cometido els fets denunciats, i explicitar els fets que han quedat objectivament acreditats basant-se en les diligències efectuades.

g) Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la part instructora, la direcció de l'empresa podrà prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que les dites mesures puguen suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

h) Assistència a les parts

Durant la tramitació de l'expedient, les parts implicades podran ser assistides i陪伴ades per una persona de confiança, siga o no representant dels treballadors, que haurà de guardar sigil sobre la informació a què tinga accés.

Esta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeix a les persones implicades.

i) Tancament de l'expedient

La direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 10 dies les mesures correctores necessàries, i estes podran ser la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas, els representants dels treballadors tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que puguen tramitar-se, així com de les mesures adoptades, a excepció de la identitat i circumstàncies

se respecten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquier), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas

g) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso,

personals de la presunta víctima de l'assetjament (si esta va sol·licitar que no s'informarà sobre els fets a esta).

En tot cas, si es constata assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral, s'imposaran les corresponents mesures sancionadores disciplinàries. De la mateixa manera, si resulta acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas que es determine la no-existència d'assetjament en qualsevol de les seues modalitats i igualment es determine la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents

Disposició final primera

Les parts firmants han aconseguit en matèria d'increments salariais els acords següents:

a) Per a l'any 2011, sobre la base del salari resultant de l'aplicació de l'increment consistent en un 3 % sobre les taules de 2009, de manera que es conforma el salari definitiu per a 2010, s'efectuarà una revisió salarial d'acord amb l'IPC el 31 de desembre de 2011, i amb un límit màxim del 2,0 %, de tal manera que si el dit índex supera eixe 2,0 %, serà este percentatge el que s'aplique, i les taules definitives del qual s'incorporen a esta acta com a annex I.

b) Per a l'any 2012, el salari establert per al 2011 d'acord amb el que preveu el punt anterior serà revisat d'acord amb l'IPC el 31 de desembre de 2012 i amb un límit màxim del 2,0 %, de tal manera que si el dit índex supera eixe 2,0 %, serà este percentatge el que s'aplique.

c) S'establix un pagament a compte per a l'exercici 2012, consistent en l'increment d'un 1,0 % sobre els salariis corresponents a 2011, una vegada efectuada la corresponent revisió d'acord amb allò que s'ha pactat en els apartats anteriors. El dit pagament es farà efectiu amb anterioritat al 30 de juny de 2012, igual que la revisió definitiva de l'exercici 2011, d'acord amb el que estableixen els apartats anteriors, i les taules provisionals dels quals s'incorporen a esta acta com a annex I.

d) Les parts firmants del present conveni manifesten que són conscientes de la difícil situació del sector motivada per la crisi generalitzada del país, la qual cosa ha ocasionat la pèrdua de negoci i el tancament d'un important nombre d'empreses; tot això ha suposat la consegüent pèrdua d'ocupació. Per tot això, esta comissió negociadora, en una mostra de responsabilitat, prudència i equilibri:

Acorda. Suspendre de manera excepcional per al període 2011-2012 el plus d'acostament, amb el benentès que a partir de l'1 de gener de 2013 es reprendrà en els termes que preveu l'article 54 del present conveni.

Es considera necessari prendre esta mesura en un intent de salvaguardar, en la mesura que siga possible, els llocs de treball amb un increment salarial més baix i que puga alleujar la càrrega social de les empreses, i amb això es minimitza en la mesura que es puga, dins d'un exercici de responsabilitat empresarial, la presentació de sol·licituds d'inaplicació salarial i oferirca majors oportunitats de manteniment d'ocupació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

El pagament dels retards derivats del present conveni hauran de ser satisfets dins dels 30 dies posteriors a la data de publicació en el DOCV.

Annex I. Taules salariales definitives per a l'any 2011 de les províncies d'Alacant, Castelló i València i taules salariales provisionals de les províncies d'Alacant, Castelló i València per a l'any 2012

Annex II. Fórmula per a determinar el valor de l'hora a fi d'abonar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada

Annex III. Del rebut de salari

Annex IV. De l'adaptació de i/o refosa de pagues extraordinàries

Annex V. Quadro de permisos i llicències

Annex VI. Taula orientativa de classificació professional

(si esta sollicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma)

En todo caso, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes

Disposición final primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

a) Para el año 2011, sobre la base del salario resultante de la aplicación del incremento consistente en un 3 % sobre las tablas de 2009, conformando así el salario definitivo para 2010, se efectuará una revisión salarial con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2011 y con un tope máximo del 2,0 %, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,0 %, será este porcentaje el que se aplique, y cuyas tablas definitivas se incorporan a este acta como anexo I.

b) Para el año 2012, el salario establecido para el 2011 con arreglo a lo previsto en el punto anterior será revisado con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2012 y con un tope máximo del 2,0 %, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,0 %, será este porcentaje el que se aplique

c) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2012, consistente en el incremento de un 1,0 % sobre los salarios correspondientes a 2011, una vez efectuada la correspondiente revisión con arreglo a lo pactado en los apartados anteriores. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 30 de junio de 2012, al igual que la revisión definitiva del ejercicio 2011, con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores., y cuyas tablas provisionales se incorporan a este acta como anexo I.

d) Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que son conscientes de la difícil situación del sector motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio y el cierre de un importante número de empresas, todo lo cual ha supuesto la siguiente pérdida de empleo. Por todo ello esta comisión negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio:

Acuerda. Suspender de forma excepcional para el periodo 2011-2012, el plus de acercamiento, bien entendido que a partir de 1 de enero de 2013, se retomará en los términos previstos en el artículo 54 del presente convenio.

Se considera necesario tomar esta medida en un intento de salvaguardar, dentro de lo posible, los puestos de trabajo con un incremento salarial más bajo y que pueda aliviar la carga social de las empresas, y con ello se minimice en lo posible, dentro de un ejercicio de responsabilidad empresarial, la presentación de solicitudes de inaplicación salarial y ofrezca mayores oportunidades de mantenimiento de empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El pago de los atrasos derivados del presente convenio, deberán ser satisfechos dentro de los 30 días posteriores a la fecha de publicación en el DOCV.

Anexo I. Tablas salariales definitivas para el año 2011 de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia y tablas salariales provisionales de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia para el año 2012

Anexo II. Fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada

Anexo III. Del recibo de salarios

Anexo IV. De la adaptación de y/o refundición de pagas extraordinarias

Anexo V. Cuadro de permisos y licencias

Anexo VI. Tabla orientativa de clasificación profesional

ANNEX I

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT CONVENI DERIVATS DEL CIMENT SALARIS REVISATS 2011 (2,00 %)						
DERIVATS DEL CIMENT SALARIS REVISATS 2011	NIVELL PROFESSIONAL	SALARI BASE 2010	INCREMENT REVISAT (2,00%)	SALARI BASE 2011 REV.	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL
I	GRUP -0-					
II	GRUP -1-	1.832,81 €	36,66 €	1.869,47 €	1.893,20 €	26.220,05 €
III	GRUP -2-	1.743,73 €	34,87 €	1.778,60 €	1.802,30 €	24.947,84 €
IV						
V						
VI	GRUP -3-	1.526,06 €	30,52 €	1.556,58 €	1.580,29 €	21.839,54 €
VII						
VIII	GRUP -4-	1.467,29 €	29,35 €	1.496,63 €	1.520,36 €	21.000,31 €
IX	GRUP -5-	1.414,46 €	28,29 €	1.442,75 €	1.466,47 €	20.245,90 €
X	GRUP -6-	1.411,17 €	28,22 €	1.439,40 €	1.463,11 €	20.198,97 €
XI	GRUP -7-	1.395,00 €	27,90 €	1.422,90 €	1.446,63 €	19.968,08 €
XII	GRUP -8-	1.378,82 €	27,58 €	1.406,40 €	1.430,15 €	19.737,06 €
	CONCEPTE					
		2010	2,00 %	Revisat 2011	PLUS D'ESCOLARITAT 1995:	
	MITJA DIETA	19,16 €	-	19,16 €	Treballador amb 1 fill/a	123,32 €
	DIETA COMPLETA			S'abonaran els gastos	Treballador amb 2 fills/es	149,28 €
	PLUS D'INCENTIUS	104,04 €	2,08 €	106,12 €	Treballador amb 3 o + fills/es	172,00 €
	PLUS CARÈNCIA INC.	57,03 €	1,14 €	58,17 €		
	QUILONMETRATGE	0,27 €	0,01 €	0,28 €		

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ
CONVENI DERIVATS DEL CIMENT**

TAULA SALARIS REVISATS 2011 (2,00 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT DE CONVENI	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-		Sense remuneració fixa					
GRUP -1-	II	47,75 €	1.452,54 €	1.476,15 €	1.171,93 €	1.449,91 €	23.004,60 €
GRUP -2-	III IV V	43,14 €	1.312,19 €	1.335,83 €	1.171,93 €	1.316,28 €	20.906,17 €
GRUP -3-	VI VII	40,12 €	1.220,19 €	1.243,90 €	1.171,93 €	1.228,72 €	19.530,73 €
GRUP -4-	VIII	38,80 €	1.180,14 €	1.203,80 €	1.171,93 €	1.190,57 €	18.931,80 €
GRUP -5-	IX	38,19 €	1.161,74 €	1.185,42 €	1.171,93 €	1.173,05 €	18.656,74 €
GRUP -6-	X	37,60 €	1.143,70 €	1.167,32 €	1.171,93 €	1.155,85 €	18.386,86 €
GRUP -7-	XI	37,01 €	1.125,66 €	1.149,48 €	1.171,93 €	1.138,76 €	18.117,62 €
GRUP -8-	XII	36,44 €	1.108,35 €	1.131,91 €	1.171,93 €	1.122,16 €	17.858,07 €
		DIETA	35,54 €	LOCOMOCIÓ	0,23 €		
		MITJA DIETA	13,36 €				

**TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT
(GRUPS PROFESSIONALS)**

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES REVISADES 2011 (2,00 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
Sense remuneració fixa						
GRUP -0-						
GRUP -1-	47,15 €	1.679,00 €	11,72 €	5,61 €	1.604,29 €	26.115,27 €
GRUP -2-	35,96 €	1.333,90 €	10,75 €	5,61 €	1.252,71 €	20.751,30 €
GRUP -3-	33,88 €	1.234,94 €	8,92 €	5,61 €	1.130,01 €	19.208,02 €
GRUP -4-	32,83 €	1.196,10 €	8,48 €	5,61 €	1.091,07 €	18.603,84 €
GRUP -5-	32,24 €	1.178,79 €	8,46 €	5,61 €	1.074,13 €	18.332,93 €
GRUP -6-	31,86 €	1.161,44 €	8,12 €	5,61 €	1.057,21 €	18.064,58 €
GRUP -7-	31,26 €	1.144,29 €	8,11 €	5,61 €	1.044,03 €	17.796,20 €
GRUP -8-	30,62 €	1.127,56 €	8,11 €	5,61 €	1.038,96 €	17.535,85 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES REVISADES 2011 - (2,00%)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTUS	DIETES COMPLETES	43,01 €
GRUP -0-	Sense remuneració fixa		
GRUP -1-	47,70 €		
GRUP -2-	36,36 €		
GRUP -3-	34,25 €		
GRUP -4-	33,21 €		
GRUP -5-	32,61 €		
GRUP -6-	32,23 €		
GRUP -7-	31,62 €		
GRUP -8-	30,96 €		

**TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT
CONVENI DERIVATS DEL CIMENT
SALARIS PROVISIONALS 2012 (1,00 %)**

DERIVATS DEL CIMENT SALARIALS
PROVISIONALS 2012

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2011	INCREMENT PROVISIONAL (1,00%)	SALARI BASE 2012 PROVISIONAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
I GRUP -0-							
II	GRUP -1-	1.869,47 €	18,69 €	1.888,17 €	1.912,13 €	26.482,25 €	15,25 €
III	GRUP -2-	1.778,60 €	17,79 €	1.796,39 €	1.820,33 €	25.197,32 €	14,51 €
IV							
V							
VI	GRUP -3-	1.556,58 €	15,57 €	1.572,15 €	1.596,09 €	22.057,93 €	12,71 €
VII							
VIII	GRUP -4-	1.496,63 €	14,97 €	1.511,60 €	1.535,56 €	21.210,31 €	12,22 €
IX	GRUP -5-	1.442,75 €	14,43 €	1.457,17 €	1.481,13 €	20.448,36 €	11,78 €
X	GRUP -6-	1.439,40 €	14,39 €	1.453,79 €	1.477,74 €	20.400,96 €	11,75 €
XI	GRUP -7-	1.422,90 €	14,23 €	1.437,13 €	1.461,10 €	20.167,76 €	11,62 €
XII	GRUP -8-	1.406,40 €	14,06 €	1.420,46 €	1.444,45 €	19.934,43 €	11,48 €

CONCEPTE	2011	1,00%	Prov. 2012	PLUS D'ESCOLARITAT 1995:
MITJA DIETA	19,16 €	-	19,16 €	Treballador amb 1 fill/a
DIETA COMPLETA				123,32 €
PLUS D'INCENTIU	106,12 €	1,06 €	107,18 €	Treballador amb 2 fills/es
PLUS CARÈNCIA INC.	58,17 €	0,58 €	58,75 €	149,28 €
QUILOMETRATGE	0,28 €	0,00 €	0,28 €	Treballador amb 3 o + fills/es
				172,00 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ CONVENI DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS PROVISIONALS 2012 (1,00 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
Sense remuneració fixa							
GRUP -0-							
GRUP -1-	I	48,23 €	1.467,06 €	1.490,91 €	1.183,65 €	1.449,91 €	23.268,39 €
GRUP -2-	II						
	III	43,57 €	1.325,31 €	1.349,19 €	1.183,65 €	1.316,28 €	21.145,64 €
	IV						
GRUP -3-	V	40,52 €	1.232,39 €	1.256,34 €	1.183,65 €	1.228,72 €	19.754,27 €
GRUP -4-	VI						
GRUP -5-	VII	39,19 €	1.191,94 €	1.215,83 €	1.183,65 €	1.190,57 €	19.148,41 €
GRUP -6-	VIII						
GRUP -7-	IX	38,58 €	1.173,36 €	1.197,28 €	1.183,65 €	1.173,05 €	18.870,15 €
GRUP -8-	X						
	XI	37,98 €	1.155,14 €	1.178,99 €	1.183,65 €	1.155,85 €	18.597,15 €
	XII						
		37,38 €	1.136,92 €	1.160,98 €	1.183,65 €	1.138,76 €	18.324,79 €
		36,80 €	1.119,43 €	1.143,23 €	1.183,65 €	1.122,16 €	18.062,23 €

DIETA	37,30 €	LOCOMOCIÓ	0,24 €
MITJA DIETA	14,53 €		

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES PROVISIONALS 2012 (1,00 %)

GRUP PROFESSIONAL	SALARÍ BASE	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
Sense remuneració fixa						
GRUP -0-						
GRUP -1-	47,62 €	1.679,00 €	11,84 €	5,67 €	1.620,34 €	26.407,25 €
GRUP -2-	36,32 €	1.333,90 €	10,86 €	5,67 €	1.265,24 €	20.981,80 €
GRUP -3-	34,21 €	1.234,94 €	9,01 €	5,67 €	1.141,31 €	19.421,97 €
GRUP -4-	33,16 €	1.196,10 €	8,56 €	5,67 €	1.101,98 €	18.811,08 €
GRUP -5-	32,56 €	1.178,79 €	8,54 €	5,67 €	1.084,87 €	18.537,03 €
GRUP -6-	32,18 €	1.161,44 €	8,20 €	5,67 €	1.067,78 €	18.265,79 €
GRUP -7-	31,57 €	1.144,29 €	8,19 €	5,67 €	1.054,47 €	17.994,28 €
GRUP -8-	30,92 €	1.127,56 €	8,19 €	5,67 €	1.049,35 €	17.730,86 €

**TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT
(GRUPS PROFESSIONALS)**

GRUP PROFESSIONAL	SALARÍ A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIU	DIETES COMPLETES	43,01 €
GRUP -0-			
GRUP -1-	Sense remuneració fixa	MITGES DIETES	19,16 €
GRUP -2-		LOCOMOCIÓ	0,24 €
GRUP -3-			
GRUP -4-	48,18 €		
GRUP -5-	36,72 €		
GRUP -6-	34,59 €		
GRUP -7-	33,54 €		
GRUP -8-	32,94 €		
	32,55 €		
	31,94 €		
	31,27 €		

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
SALARIOS REVISADOS 2011 (2,00 %)**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS REVISADOS 2011						
NIV EL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2010	INCREMENTO REVISADO (2,00 %)	SALARIO BASE 2011 REV.	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL
I	GRUPO -0-				Sin remuneración fija	
II	GRUPO -1-	1.832,81 €	36,66 €	1.869,47 €	1.893,20 €	26.220,05 €
III	GRUPO -2-	1.743,73 €	34,87 €	1.778,60 €	1.802,30 €	24.947,84 €
V						14,37 €
VI	GRUPO -3-	1.526,06 €	30,52 €	1.556,58 €	1.580,29 €	21.839,54 €
VII	GRUPO -4-	1.467,29 €	29,35 €	1.496,63 €	1.520,36 €	21.000,31 €
IX	GRUPO -5-	1.414,46 €	28,29 €	1.442,75 €	1.466,47 €	20.245,90 €
X	GRUPO -6-	1.411,17 €	28,22 €	1.439,40 €	1.463,11 €	20.198,97 €
XI	GRUPO -7-	1.395,00 €	27,90 €	1.422,90 €	1.446,63 €	19.968,08 €
XII	GRUPO -8-	1.378,82 €	27,58 €	1.406,40 €	1.430,15 €	19.737,06 €
	CONCEPTO	2.010	2,00%	Revisado 2.011	PLUS DE ESCOLARIDAD 1995:	
	MEDIA DIETA	19,16 €	-	19,16 €	Trabajad. con 1 hijo/a	123,32 €
	DIETA COMPLETA				Trabajad. con 2 hijo/a	149,28 €
	PLUS DE INCENTIVOS	104,04 €	2,08 €	106,12 €	Trabajad. con 3 o + hijos/as	172,00 €
	PLUS CARENCIA INC.	57,03 €	1,14 €	58,17 €		
	KILOMETRAJE	0,27 €	0,01 €	0,28 €		

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIOS REVISADOS 2011 (2,00 %)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN DIARIA	RETRIBUCIÓN MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO DE CONVENIO	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO -0-					Sin remuneración fija		
GRUPO -1-	II	47,75 €	1.452,54 €	1.476,15 €	1.171,93 €	1.449,91 €	23.004,60 €
GRUPO -2-	III IV V	43,14 €	1.312,19 €	1.335,83 €	1.171,93 €	1.316,28 €	20.906,17 €
GRUPO -3-	VI VII	40,12 €	1.220,19 €	1.243,90 €	1.171,93 €	1.228,72 €	19.530,73 €
GRUPO -4-	VIII	38,80 €	1.180,14 €	1.203,80 €	1.171,93 €	1.190,57 €	18.931,80 €
GRUPO -5-	IX	38,19 €	1.161,74 €	1.185,42 €	1.171,93 €	1.173,05 €	18.656,74 €
GRUPO -6-	X	37,60 €	1.143,70 €	1.167,32 €	1.171,93 €	1.155,85 €	18.386,86 €
GRUPO -7-	XI	37,01 €	1.125,66 €	1.149,48 €	1.171,93 €	1.138,76 €	18.117,62 €
GRUPO -8-	XII	36,44 €	1.108,35 €	1.131,91 €	1.171,93 €	1.122,16 €	17.858,07 €
				DIETA	35,54 €	LOCOMOCIÓN	0,23 €
				MEDIA DIETA	13,36 €		

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS 2011 (2,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
Sin remuneración fija						
GRUPO -0-						
GRUPO -1-	47,15 €	1.679,00 €	11,72 €	5,61 €	1.604,29 €	26.115,27 €
GRUPO -2-	35,96 €	1.333,90 €	10,75 €	5,61 €	1.252,71 €	20.751,30 €
GRUPO -3-	33,88 €	1.234,94 €	8,92 €	5,61 €	1.130,01 €	19.208,02 €
GRUPO -4-	32,83 €	1.196,10 €	8,48 €	5,61 €	1.091,07 €	18.603,84 €
GRUPO -5-	32,24 €	1.178,79 €	8,46 €	5,61 €	1.074,13 €	18.332,93 €
GRUPO -6-	31,86 €	1.161,44 €	8,12 €	5,61 €	1.057,21 €	18.064,58 €
GRUPO -7-	31,26 €	1.144,29 €	8,11 €	5,61 €	1.044,03 €	17.796,20 €
GRUPO -8-	30,62 €	1.127,56 €	8,11 €	5,61 €	1.038,96 €	17.535,85 €

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS REVISADAS 2011 - (2,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS	
GRUPO -0-	Sin remuneración fija	
GRUPO -1-	47,70 €	43,01 €
GRUPO -2-	36,36 €	19,16 €
GRUPO -3-	34,25 €	
GRUPO -4-	33,21 €	
GRUPO -5-	32,61 €	0,23 €
GRUPO -6-	32,23 €	
GRUPO -7-	31,62 €	
GRUPO -8-	30,96 €	

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO
SALARIOS PROVISIONALES 2012 (1,00 %)**

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2011	INCREMENTO PROVISIONAL (1,00%)	SALARIO BASE 2012 PROVISIONAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
I	GRUPO -0-						
II	GRUPO -1-	1.869,47 €	18,69 €	1.888,17 €	1.912,13 €	26.482,25 €	15,25 €
III	GRUPO -2-	1.778,60 €	17,79 €	1.796,39 €	1.820,33 €	25.197,32 €	14,51 €
IV	GRUPO -3-	1.556,58 €	15,57 €	1.572,15 €	1.596,09 €	22.057,93 €	12,71 €
V	GRUPO -4-	1.496,63 €	14,97 €	1.511,60 €	1.535,56 €	21.210,31 €	12,22 €
VI	GRUPO -5-	1.442,75 €	14,43 €	1.457,17 €	1.481,13 €	20.448,36 €	11,78 €
VII	GRUPO -6-	1.439,40 €	14,39 €	1.453,79 €	1.477,74 €	20.400,96 €	11,75 €
IX	GRUPO -7-	1.422,90 €	14,23 €	1.437,13 €	1.461,10 €	20.167,76 €	11,62 €
XI	GRUPO -8-	1.406,40 €	14,06 €	1.420,46 €	1.444,45 €	19.934,43 €	11,48 €

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS
PROVISIONALES 2012

CONCEPTO	2011	1,00%	Prov. 2012	PLUS DE ESCOLARIDAD 1995:
MEDIA DIETA	19,16 €	-	19,16 €	123,32 €
DIETA COMPLETA		Se abonarán los gastos	Trabajad. con 1 hijo/a Trabajad. con 2 hijo/a Trabajad. con 3 o + hijos/as	149,28 € 172,00 €
PLUS DE INCENTIVOS	106,12 €	1,06 €	107,18 €	
PLUS CARENCIA INC.	58,17 €	0,58 €	58,75 €	
KILOMETRAJE	0,28 €	0,00 €	0,28 €	

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO**

TABLA SALARIOS PROVISIONALES 2012 (1,00 %)

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCIÓN DIARIA	RETRIBUCIÓN MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO -0-							
					Sin Remuneración Fija		
GRUPO -1-	II	48,23 €	1.467,06 €	1.490,91 €	1.183,65 €	1.449,91 €	23.268,39 €
GRUPO -2-	III	43,57 €	1.325,31 €	1.349,19 €	1.183,65 €	1.316,28 €	21.145,64 €
GRUPO -3-	VI	40,52 €	1.232,39 €	1.256,34 €	1.183,65 €	1.228,72 €	19.754,27 €
GRUPO -4-	VII	39,19 €	1.191,94 €	1.215,83 €	1.183,65 €	1.190,57 €	19.148,41 €
GRUPO -5-	IX	38,58 €	1.173,36 €	1.197,28 €	1.183,65 €	1.173,05 €	18.870,15 €
GRUPO -6-	X	37,98 €	1.155,14 €	1.178,99 €	1.183,65 €	1.155,85 €	18.597,15 €
GRUPO -7-	XI	37,38 €	1.136,92 €	1.160,98 €	1.183,65 €	1.138,76 €	18.324,79 €
GRUPO -8-	XII	36,80 €	1.119,43 €	1.143,23 €	1.183,65 €	1.122,16 €	18.062,23 €

DIETA	37,30 €	LOCOMOCIÓN	0,24 €
MEDIA DIETA	14,53 €		

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2012 (1,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
Sin remuneración fija						
GRUPO -0-						
GRUPO -1-	47,62 €	1.679,00 €	11,84 €	5,67 €	1.620,34 €	26.407,25 €
GRUPO -2-	36,32 €	1.333,90 €	10,86 €	5,67 €	1.265,24 €	20.981,80 €
GRUPO -3-	34,21 €	1.234,94 €	9,01 €	5,67 €	1.141,31 €	19.421,97 €
GRUPO -4-	33,16 €	1.196,10 €	8,56 €	5,67 €	1.101,98 €	18.811,08 €
GRUPO -5-	32,56 €	1.178,79 €	8,54 €	5,67 €	1.084,87 €	18.537,03 €
GRUPO -6-	32,18 €	1.161,44 €	8,20 €	5,67 €	1.067,78 €	18.265,79 €
GRUPO -7-	31,57 €	1.144,29 €	8,19 €	5,67 €	1.054,47 €	17.994,28 €
GRUPO -8-	30,92 €	1.127,56 €	8,19 €	5,67 €	1.049,35 €	17.730,86 €

**TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
(GRUPOS PROFESIONALES)**

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2012 - (1,00 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TARIFA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS	DIETAS COMPLETAS	MEDIAS DIETAS	LOCOMOCIÓN
GRUPO -0-				
GRUPO -1-				
GRUPO -2-				
GRUPO -3-				
GRUPO -4-				
GRUPO -5-				
GRUPO -6-				
GRUPO -7-				
GRUPO -8-				
	Sin remuneración fija	43,01 €	19,16 €	0,24 €
	48,18 €			
	36,72 €			
	34,59 €			
	33,54 €			
	32,94 €			
	32,55 €			
	31,94 €			
	31,27 €			

ANNEX II

Als efectes del que disposa el capítol VII, article 34.4 del present conveni, la fórmula per a determinar el valor de l' hora a fi d' abonar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada serà la següent :

SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V = Valor hora ordinària
 Hores anuals de treball efectiu
 Sent:
 SB Salari base
 AC Antiguitat consolidada, si és el cas
 PI Possibles plusos individuals o complementos personals
 CC Complement de conveni
 CP Complements de lloc de treball
 CCC Complements per quantitat i/o qualitat de treball
 GE Gratificacions extraordinàries
 V Import de les vacacions anuals

ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 34.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V = Valor hora ordinaria
 Horas anuales de trabajo efectivo
 Siendo:
 SB Salario base
 AC Antigüedad consolidada, en su caso
 PI Posibles pluses individuales o complementos personales
 CC Complemento de convenio
 CP Complementos de puesto de trabajo
 CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo
 GE Gratificaciones extraordinarias
 V Importe de las vacaciones anuales

ANNEX III

D'acord amb el que estableix l'article 43 del present conveni, el model de rebut de salari válido en el sector de derivats del cement, s'ajustarà als conceptes d'estructura continguts en el model annex a l'Orde Ministerial de 27 de desembre de 1994, incloent-hi la data d'antiguitat del treballador en l'empresa.

Els conceptes de rèdit que tinga dret a percebre el treballador s'ajustaran necessàriament als definits en el capítol VIII del conveni general i s'especificaran i relacionaran en el rebut de salari amb la precisió i claridad suficient perquè permeten al treballador conéixer-ne exactament el contingut.

ANNEX IV

A fi d'adaptar les retribucions totals anuals en nombre no superior a 14 pagues, es procedirà de la manera següent:

1r. El procediment de refosa serà el següent:

Les quanties de totes les gratificacions, siga quina siga la seua denominació, que no es corresponguen amb les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal, es totalitzaran i quantificaran; el resultat obtingut es dividirà entre 14, en el cas de les retribucions mensuals; o entre 425 dies, en el cas de les retribucions diàries. Les quanties així obtingudes passaran automàticament a engrossir el salari base mensual o diari i les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal.

ANEXO III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del presente convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de derivados del cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del convenio general y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficiente para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

ANNEXO IV

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1º El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

MOTIU DE LA LLICÈNCIA	TEMPS MÀXIM	CONCEPTE SÀ MERITAR	JUSTIFICANTS
Mort de pares, iaios, fills, néts, cònjuge, germans i sogres	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SI SI SI SI SI SI	NO Document que acredite el fet
Malaltia greu de pares, sogres, fills, néts, cònjuge, germans i iaios	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SI SI SI SI SI SI	NO Justificant mèdic que acredite el fet
Mort de nores, gendres, cunyats i iaios polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SI SI SI SI SI SI	NO Document en què s'acredite el fet
Malaltia greu de nores, gendres, cunyats i iaios polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km	SI SI SI SI SI SI	NO Justificant mèdic que acredite el fet
Naixement de fill o adopció	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 Km	SI SI SI SI SI SI	NO Libre de família o certificat del jutiat
Matrimoni del treballador	Vint dies naturals	SI SI SI SI SI SI	NO Libre de família o certificat oficial
Canvi de domicili habitual	Dos dies laborables	SI SI SI SI SI SI	NO Document que acredite el fet
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	L'indispensable o el que marque la norma	SI SI SI SI SI SI	NO Justificant de l'assistència
Lactància fins a nou mesos	Absència d'1 hora o dos fraccions d' hora; reducció de jornada en mitja hora	SI SI SI SI SI SI	SI Libre de família o certificat d'adopció
Traslat (art. 40 ET)	Tres dies laborables	SI SI SI SI SI SI	NO Document en què s'acredite el fet
Matrimoni de fill	El dia natural	SI SI SI SI SI SI	NO
Funcions sindicals o de representació de treballadors	L'establit en la norma	SI SI SI SI SI SI	SI El que corresponga

(1) Mitjana percebuda en el mes anterior

(2) A més, per als supòsits de defunció de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixin desplaçament a l'estrange, així com malaltia greu per una sola vegada l'any amb els mateixos requeriments, el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda d'altres dos dies.

ANEXO VI

Clasificación profesional. Tabla orientativa

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal directivo	0		Director general Director división Director gerente	
II	Personal titulado superior	1	Director técnico Titulados superiores	Director administración Director financiero Director comercial Director marketing Director RRHH Director producción	
III	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra				
IV	Encargado general de fabrica				
V	Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	Titulados medios	Jefe administración Jefe ventas Jefe compras Jefe personal Jefe producción Jefe fábrica Encargado general	
VI	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico departamento Técnico control calidad Técnico prevención RR LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª administrativo Técnico comercial Comercial hormigón Comercial/Viajante	Jefe y encargado sección Jefe taller Jefe planta hormigones
VII					
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista laboratorio	Oficial 2ª administrativo	Oficial 1ª oficio Conductor vehículos mayor de 7.500 kg Dosificador planta hormigones Conductor camión hormigonera Gruista torre Operador de grúa móvil Carretillero mayor de 15.000 kg Gruista de piezas especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor camión hasta 7.500 kg Mezclador de hormigones Carretillero Operador puente grúa Conductor de palas palista de hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guardia jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª oficio Especialista Conductor furgoneta hasta 3.500 kg Moldeador manual Operario de máquina sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón especialista Ayudante de máquina
XII	Peón ordinario				Peón
XIII	Limiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Personal de limpieza

ANEXO V

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR						JUSTIFICANTES	
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVEN	COMP. TRAB	COMP. SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nuertas, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado.
Matrimonio del trabajador	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Dos días laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia
Traslado (art. 40 ET)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de adopción
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

(2) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días

ANEXO VI

Clasificación profesional. Tabla orientativa

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal directivo	0		Director general Director división Director gerente	
II	Personal titulado superior	1	Director técnico Titulados superiores	Director administración Director financiero Director comercial Director marketing Director RRHH Director producción	
III	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra			Jefe administración Jefe ventas Jefe compras Jefe personal Jefe producción Jefe fábrica	
IV	Encargado general de fabrica			Encargado general	
V	Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	Titulados medios		
VI	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico departamento Técnico control calidad Técnico prevención RR LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª administrativo Técnico comercial Comercial hormigón Comercial/Viajante	Jefe y encargado sección Jefe taller Jefe planta hormigones
VII					
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista laboratorio	Oficial 2ª administrativo	Oficial 1ª oficio Conductor vehículos mayor de 7.500 kg Dosificador planta hormigones Conductor camión hormigonera Gruista torre Operador de grúa móvil Carretillero mayor de 15.000 kg Gruista de piezas especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor camión hasta 7.500 kg Mezclador de hormigones Carretillero Operador puente grúa Conductor de palas palista de hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guardia jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª oficio Especialista Conductor furgoneta hasta 3.500 kg Moldeador manual Operario de máquina sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón especialista Ayudante de máquina
XII	Peón ordinario				Peón
XIII	Limiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Personal de limpieza

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (cod. 80000745012008). [2013/3234]

Vist el text del Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, d'una banda, per l'organització empresarial ASCER, i d'una altra, pels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana

CAPÍTOL PRIMER Disposicions generals Àmbit i revisió

Article 1r. Àmbit territorial i funcional. Este conveni afecta les empreses o centres de treball de la Comunitat Valenciana, l'activitat dels quals siga la fabricació de taulells o taulells ceràmics premsats, inclús de gres o semigrés, així com les plantes atomitzadores, amb l'excepció d'aquelles empreses que tinguen un conveni concurrent.

Queden incloses en el seu àmbit d'aplicació les fàbriques de peces complementàries i de tercer foc, excepte les de caràcter predominantment artesà o manual, llevat que s'adherisquen a este conveni de manera total i incondicional.

A estos efectos, i entre altres, queden expressament excloses les empreses de tercer foc que no realitzen operacions de premsada o esmaltadura.

Article 2n. Àmbit personal. Este conveni afecta la totalitat del personal que presta serveis en les empreses compresa en l'àmbit funcional d'aplicació, així com a el que hi ingressa durant la seua vigència, excloent-ne el personal d'alta direcció que tinga relació laboral amb caràcter especial, segons l'article 2.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3r. Vigència i duració. Este conveni tindrà efectes, siga qui siga el dia de la firma, a partir de la publicació en el butlletí oficial de la comunitat autònoma, i mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de 2014, moment en què s'entén automàticament denunciat.

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (cod. 80000745012008). [2013/3234]

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de marzo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales Ámbito y revisión

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional. El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.

Artículo 2.º Ámbito personal. El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2.1.a el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Vigencia y duración. El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el boletín oficial de la comunidad autónoma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, momento en el que se entiende automáticamente denunciado.

Finalitzada la vigència del conveni i transcorreguts dos anys des d'este moment sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència i s'aplicarà, si n'hi haguera, el conveni d'àmbit superior.

Article 4t. Compensació, absorció i garantia personal. Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes d'aplicació seran considerades globalment i anualment.

Les dites condicions són compensables en la totalitat amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

Les millors salarials establides per disposició legal de rang superior a este conveni quedaran absorbides si no superen els salariis establerts en este, considerats en càlcul global i anual; en qualsevol altre cas, es consideraran absorbides fins a la diferència.

Queden exceptuats de compensació i absorció els conceptes que, per disposició legal, es declaren com no absorbibles ni compensables.

La situació econòmica personal, considerada com a percepció econòmica anual, serà mantinguda si és superior a la que resulte d'aplicar les normes d'este conveni.

CAPÍTOL SEGON
Organització del treball
Formes de contractació, classificació professional,
promoció, ascensos i cessaments

Secció primera
Organització del treball

Article 5t. Organització, direcció i control de l'activitat laboral. És competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb el que preveu este conveni, amb el contingut específic de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors i amb la legislació general laboral vigent, l'ordenació dels recursos, la seua organització, direcció i control; tot això pel que fa a l'organització teòrica i pràctica del treball, assignació de funcions i control i verificació de l'activitat laboral.

Per la seua banda, la representació legal dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent i el que estableix este conveni, té atribuïdes funcions de participació, assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball, i té dret a presentar informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquella adopte, entre altres, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

Secció segona
Contractació

Article 6t. Contractació. La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que figuren en este conveni

1) Contracte de duració indefinida: el que es fa al treballador que presta els seus serveis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte més habitualment utilitzat.

2) Contracte eventual. El que es fa al treballador contractat per a la realització de treballs exigits per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa. En atenció a les especials circumstàncies que concorren en el sector de producció que regula este conveni, la duració d'este contracte serà com a màxim de dotze mesos dins d'un període de diuit. En el cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts una única vegada, sense que la duració total del contracte puga excedir la dita duració màxima.

En el moment de la finalització del contracte, les empreses pagaran als treballadors una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a l'any.

Els empresaris estaran obligats a preavisar per escrit el treballador, almenys amb 15 dies d'antelació, de la pròrroga dels contractes de duració igual o superior a sis mesos.

Finalizada la vigencia del convenio y transcurridos dos años desde dicho momento sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

Artículo 4.º Compensación, absorción y garantía personal. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO
Organización del trabajo
Formas de contratación, clasificación profesional,
promoción, ascensos y ceses

Sección primera
Organización del trabajo

Artículo 5.º Organización, dirección y control de la actividad laboral. Es competencia de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Sección segunda
Contratación

Artículo 6.º Contratación. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el período de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será como máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, las empresas pagarán a los trabajadores una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Los empresarios vendrán obligados a preavisar por escrito al trabajador, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contracte a temps parcial. El contracte de treball s'entendrà suscrit a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. El contracte de treball haurà d'arreplegar la jornada contractada, els horaris, els torns i la resta de circumstàncies que les parts hagen acordat respecte al moment de la prestació del treball.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, de conformitat amb el que s'establix legalment, no podran superar el trenta (30) per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i d'aquelles complementàries no podrà excedir el percentatge definit en el primer paràgraf d'este article. Si per qualsevol causa se superara l'esmentat percentatge, el contracte s'entendrà formalitzat a temps complet. La suma de les hores contractades i les complementàries realitzades no podrà, en cap cas, superar les d'un treballador a temps complet comparable; en el cas que es produísca este fet, el contracte podrà, a opció del treballador, convertir-se en un altre a temps complet.

Els treballadors que hagen subscrit un pacte d'hores complementàries podran, en atenció a les seues responsabilitats familiars, les quals es troben arreplegades en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, excloure'n fins un màxim de dos mesos a l'any la realització d'hores complementàries, preavisant amb una antelació de quinze dies.-

De la mateixa manera, el pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà de preavís a l'empresa amb una anticipació mínima de 15 dies laborables, una vegada complits tres mesos des de la seu formalització.

Quan l'empresari haja informat de l'existència de llocs de treball vacants, els treballadors amb contracte a temps complet que ho desitgen podran pactar la conversió del seu contracte en un altre a temps parcial o viceversa. Els representants legals del personal seran informats amb caràcter previ de les vacants que es produïsquen, així com dels canvis haguts.

En tot allò no previst, caldrà ajustar-se al que disposen l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la normativa concordant.

4) Personal interí. És el contractat per a substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. Igualment, podrà utilitzar-se este tipus contractual per a substituir el personal que estiga de baixa per situacions relacionades amb la maternitat, l'embaràs i les vacacions.

S'haurà d'especificar en el contracte del personal interí el nom, cognoms, lloc de treball i grup professional del treballador substituït i la causa de la substitució.

5) Els anteriors contractes de treball, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, hauran de ser comunicats al SERVEF per al seu registre. Les empreses entregaran als representants legals dels treballadors els models de contractes de treball escrits que utilitzen, i també faran entrega de la còpia bàsica de cada contracte de treball que formalitzent.

Mensualment, les empreses donaran a conéixer als esmentats representants dels treballadors els formularis de cotització a la Seguretat Social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a la terminació de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'esta obligació es considera falta greu als efectes de la seu sanció per l'administració laboral.

Secció tercera Cessaments

Article 7m. Preavís per extinció de contractes

a) L'empresari s'obliga a preavisar per escrit al treballador de la finalització del seu contracte de duració determinada i, si és el cas, de la pròrroga d'este; a excepció dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

– 15 dies, en els contractes de duració igual o superior a sis mesos.

L'incompliment del termini de preavís donarà dret al treballador a exigir una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavís incomplít.

3) Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de un trabajador a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción del trabajador, convertirse en otro a tiempo completo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días.-

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el empresario haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. Los representantes legales del personal serán informados con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.

Sección tercera Ceses

Artículo 7.º Preaviso por extinción de contratos.

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que vulga causar baixa al servici de l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, almenys amb una antelació de:

– Contractes de duració determinada superior a sis mesos: 15 dies.

– Contractes de duració indefinida:

– Grups 1, 2 i 3, un mes.

– Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavís establits donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavís incomplít. Esta indemnització es podrà detraure de la liquidació per saldo i liquidació, a càrrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'estes.

Secció quarta Empreses de treball temporal

Article 8u. Contractació amb empreses de treball temporal. Les empreses afectades per este conveni, de conformitat amb la legislació vigent, podran concertar amb les empreses de treball temporal, si bé, en benefici i promoció de l'ocupació directa, hauran d'observar els compromisos següents:

a) La contractació amb empreses de treball temporal a fi de cobrir llocs de treball mentres dure el procés de selecció o promoció per a estos, no podrà superar els dos mesos.

b) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni s'obligen a no concertar contractes de posada a disposició, per causa d'acumulació de tasques o excés de comandes, per més de sis mesos dins d'un període de dotze. Esta limitació ha d'entendre's referida únicament i exclusivament a la permanència en l'empresa usuària del treballador en missió.

c) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni pagarán als treballadors en missió, en el moment de la finalització del seu contracte i a través de l'empresa de treball temporal, una indemnització equivalent a la diferència entre la legal que hagen de cobrar a càrrec de l'empresa de treball temporal i l'equivalent a 25 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes de duració inferior a l'any. El conjunt d'ambdós indemnitzacions no podrà superar el límit de 25 dies de salari/any de servei o de la fracció que resulte aplicant la regla de prorrateig abans expressada.

Article 9é. Qualificació professional. Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni no admetran prestar serveis en els seus centre de treball a aquells treballadors que hagen posat a la seua disposició les ETT que no acrediten qualificació professional i la recepció de formació en matèria de prevenció de riscos laborals, en relació amb el lloc de treball a cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els punts següents:

1. Identificació del curs formatiu rebut.
2. Institució o gabinet que el va impartir.
3. Nombre d'hores invertides en l'acció formativa.

Les empreses exigiran de les ETT amb les quals subscrigen contractes de posada a disposició de treballadors que en estos, bé en el model normalitzat o en annex a este, facen constar de manera expressa que els treballadors cedits a l'empresa usuària són retribuïts per aquelles d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional d'ETT.

Secció quinta Classificació professional

Article 10é. Sistema de classificació professional

A) Criteris generals

1. L'organització tècnica i pràctica del treball no podrà perjudicar la formació professional contínua, ni justificar o produir cap minva en les retribucions fixes reconegudes en este conveni als treballadors; ans al contrari, els beneficis que d'això puguen derivar-se hauran d'utilitzar-se de manera que millore no sols l'economia de l'empresari, sinó també la dels treballadors.

2. Els treballadors afectats per este conveni seran enquadrats en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un i l'altre determina la classificació organitzativa de cada treballador en el grup professional.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

– Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

– Contratos de duración indefinida:

– Grupos 1, 2 y 3, un mes.

– Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detsraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

Sección cuarta Empresas de trabajo temporal

Artículo 8.º Contratación con empresas de trabajo temporal. Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Esta limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada.

Artículo 9.º Cualificación profesional. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las E.T.T. que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las ETT con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de ETT.

Sección quinta Clasificación profesional

Artículo 10.º Sistema de clasificación profesional

A) Criterios generales

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional contínua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no solo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

3. L'exercici de les funcions derivades d'esta doble adscripció defineix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

4. En el cas de concorrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en funció de les activitats prevalents realitzades en el grup professional que corresponga, de manera que si ho foren en el grup superior, corresindrà per tant el seu enquadrament en el dit grup superior.

B) Àrees funcionals. Els treballadors pertanyen a alguna de les següents àrees orgàniques d'activitat:

a) Àrea d'administració. Personal que, per la seua formació o experiència i les seues aptituds professionals, exercix en les empreses les funcions relacionades amb l'obtenció de dades comptables, estadístiques, facturació, personal, així com en general la preparació del suport organitzatiu referent a la gestió de l'empresa.

b) Àrea comercial. Personal que per la seua formació o experiència i les seues aptituds professionals, exercix funcions comercials relacionades amb l'àmbit exterior de l'empresa.

c) Àrea industrial. Personal que, per la seua formació o experiència i les seues aptituds professionals, exercix en les empreses les funcions relacionades, directament o indirectament, amb la producció, sense perjudici que puguen realitzar al seu torn funcions de supervisió i coordinació. Igualment, engloba el personal que, per la seua formació o experiència i les seues aptituds professionals, exercix en les empreses funcions complementàries a l'activitat central de producció, així com els serveis auxiliars.

C) Grups professionals

Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

En la valoració dels factors d'enquadrament es tindrà en compte:

a) L'autonomia: entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions executades.

b) La formació: concebuda com els coneixements bàsics necessaris per a poder complir la prestació laboral, la formació continua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.

c) La iniciativa: referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.

d) El comandament: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades pels treballadors sobre el qual s'exerceix el comandament i sobre el nombre d'estos.

e) La responsabilitat: apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

f) La complexitat: ponderada com a incidència quantitativa i qualitativa i integració dels factors en les tasques o en les funcions executades.

Grups professionals. Els treballadors afectats per este conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals que a continuació es definixen:

Grup professional 1. Direcció

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'este nivell consistixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, responsabilitat. La funció primordial és la de comandament, que s'exerceix de manera directa, ja siga permanent o per delegació, amb vista al rendiment, qualitat, disciplina i obtenció d'objectius.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o per mitjà d'una dilatada experiència professional.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Director administrativo-financier.
- Director comercial.
- Director tècnic o director de laboratori en plantes de gran dimensió.

Grup professional 2. Comandaments i tècnics primer nivell.

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'este nivell consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques hetero-

3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

C) Grupos profesionales

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Dirección

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.
- Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

Grupo profesional 2. Mados y técnicos primer nivel.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas hetero-

gènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Poden realitzar tasques complexes que exigen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consistixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques següent instruccions generals.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau mitjà o superior, o per mitjà d'una formació específica i/o una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.

– Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.

– Tècnic i cap de producció en plantes de gran dimensió, director tècnic en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.

– Cap de laboratori en plantes de xicoteta dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.

– Metges i tècnics sanitaris titulats.

Grup professional. 3. Coordinadors i tècnics.

Criteris generals. Els treballs o funcions d'este nivell consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Poden realitzar tasques molt qualificades, amb especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a grau mitjà i/o formació professional de segon grau, o per mitjà d'una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Comercials.

– Encarregats de magatzem de productes acabats.

– Encarregat de secció de plantes de gran dimensió.

– Encarregats de la totalitat del procés en plantes de xicoteta dimensió.

– Caps de taller elèctric o mecànic en plantes de gran dimensió.

– Responsable de manteniment en plantes de xicoteta dimensió.

– Tècnic de laboratori o tècnic de disseny.

Grup professional 4. Professionals primer nivell

Criteris generals. Executen tasques homogènies davall les directrius rebudes del seu superior. Poden coordinar un grup reduït de persones de la seua secció i responsabilitzar-se dels resultats d'una part concreta d'esta, i disposen d'un limitat nivell d'autonomia i iniciativa.

Formació. Tenen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o Formació Professional de segon grau, o coneixements per mitjà d'una formació específica basada en l'experiència pràctica.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

– Empleat administratiu de nivell mitjà en tasques com ara facturació, introducció de documents comptables en ordinador, recepció amb ús d'idiomes i semblants.

– Encarregat de la secció de mostres.

– Empleats de nivell mitjà d'administració comercial.

– Encarregat de mòltia d'esmalts, caps de línia d'esmaltadores, cap de torns de forns, electromecànic que exercix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

Grup professional. 5. Professionals segon nivell.

Criteris generals. Tasques que s'executen seguint un mètode de treball establert, precis i concret; la seua responsabilitat està limitada als resultats del seu propi treball, que es realitza amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica per part del seu superior.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a Educació General Bàsica (EGB) o Formació Professional de primer grau (FP1), o per mitjà de l'experiència professional pròpia del seu lloc.

gènies, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.

– Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.

– Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.

– Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.

– Médicos y técnicos sanitarios titulados.

Grupo profesional. 3. Coordinadores y técnicos.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Comerciales.

– Encargados de almacén de productos terminados.

– Encargado de sección de plantas de gran dimensión.

– Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.

– Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.

– Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.

– Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

– Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.

– Encargado de la sección de muestras.

– Empleados de nivel medio de administración comercial.

– Encargado de molituración de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Tasques administratives simples com ara arxiu, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.
- Operaris de processos de mòlta, d'assecat per atomització, de premsatge o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de poliment.

– Promotores de vendes.

– Forners, classificadors, conductors de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

Grup professional. 6. Professionals.

Criteris generals. Estaran inclosos aquells treballadors que realitzen tasques senzilles que solen requerir esforç físic, en processos poc o gens automatitzats. Que seguixen un mètode de treball establít, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica, els seus treballs requerixen poca iniciativa i s'executen segons instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Els treballadors inclosos en este grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyança general bàsica, i no necessiten cap experiència professional.

Tasques. En este grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Preparació de mostres.
- Tasques de retractilació.
- Preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador.
- Operacions manuals o de màquines senzilles que no requerixen instrucció.
- Porteria, neteja i activitats subalternes.

Article 11é. Mobilitat funcional. La mobilitat funcional en el si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics del treballador. En tot cas, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, les empreses no podran utilitzar la mobilitat funcional per a encobrir modificacions substancials de les condicions de treball ni com a represàlia contra els representants dels treballadors.

No es podrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Secció sexta Promocions i ascensos

Article 12é. Sistemes de cobertura de les places vacants

1. Les places vacants en les empreses es cobriran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris establerts en este conveni.

2. Als efectes anteriors, s'entendrà que hi ha plaça vacant quan un lloc de treball:

a) Haguera quedat lliure com a conseqüència del cessament d'un treballador fix que l'estiguera ocupant, llevat que l'empresa l'haguera amortitzat, o

b) fóra de nova creació a resultes d'una ampliació de plantilla.

Article 13é. Sistema de lliure designació per l'empresa. Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, seran coberts per mitjà del sistema de lliure designació per l'empresa, que es podrà materialitzar bé mitjançant una orde expressa o per la realització de tasques d'esta naturalesa durant sis mesos consecutius o huit alterns dins d'un període de dotze als efectes de consolidació del grup.

Els representants legals dels treballadors seran informats immediatament de les designacions i revocacions efectuades per l'empresa.

Article 14é. Sistema de promoció interna. La resta de llocs de treball es cobriran per mitjà del sistema de promoció interna dels treballadors que ocuparen llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.

- Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.

– Promotores de ventas.

- Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grupo profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son assimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.

- Tareas de retractilado.

- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.

- Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.

- Portería, limpieza y actividades subalternas

Artículo 11.º Movilidad funcional. La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Sección sexta Promociones y ascensos.

Artículo 12.º Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o

b) fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 13.º Sistema de libre designación por la empresa. Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un periodo de doce a efectos de consolidación el grupo.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 14.º Sistema de promoción interna. Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i l'empresa podrà acordar la realització de les corresponents proves selectives de caràcter teòricopràctic.

La decisió empresarial sobre el procediment de promoció interna anirà precedida obligatòriament d'una consulta als representants legals dels treballadors.

Secció séptima Mobilitat geogràfica

Article 15é. Mobilitat geogràfica. En els trasllats de centre de treball a què es referix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, tindran prioritat de permanència en el centre de treball, per orde creixent, els treballadors següents:

- Els majors de 50 anys.
- Els titulars de família nombrosa.
- Els de capacitat laboral disminuïda.
- Els representants legals dels treballadors.

CAPÍTOL TERCER Règim econòmic

Secció primera Estructura salarial

Article 16é. Estructura salarial. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complementos d'este.

Salari base. És la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre les circumstàncies que definixen els complementos personals, de lloc de treball, de qualitat o quantitat, de venciment periòdic superior al mes, en espècie o de residència. Remunera la jornada anual efectiva de treball i els descansos legalment establits.

Complements personals. Són els complementos que deriven de les condicions personals del treballador, i que no hagen sigut valorats al ser fixat el salari base. Així, per exemple, són complementos personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Complements de lloc de treball. Aquells que percep el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional i que comporten conceptuació diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base. Així, entre altres, el complement de nocturnitat o el de faena penosa, perillositat i toxicitat.

Complements de qualitat o quantitat de treball. Aquells que el treballador percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una major quantitat, en forma de premis i incentius, pluses d'activitat, hores extraordinàries o altres, vagen o no units a un sistema de retribucions per rendiment. Així, entre altres, les primes o els incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els pluses d'activitat o d'assistència.

De venciment periòdic superior al mes, com ara les gratificacions extraordinàries o la participació en beneficis, premios a la constància, ajudes a la formació, etc.

Secció segona

Article 17é. Retribucions. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estan formades pel salari base de grup i els diferents complementos.

Article 18é. Salaris base de grup. S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que pel concepte de salari base hagen de percebre els treballadors en funció del seu enquadrament en un grup professional. Als efectes de la determinació anual, inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Per als anys 2012 i 2013 són les que figuren en l'annex I.

Figura, igualment en l'annex, el salari base hora de grup, que té el mateix caràcter que l'anual, i que és el resultat de dividir el salari base

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Sección séptima Movilidad geográfica

Artículo 15.º Movilidad geográfica. En los trasladados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

- Los mayores de 50 años.
- Los titulares de familia numerosa.
- Los de capacidad laboral disminuida.
- Los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO Régimen económico

Sección primera Estructura salarial

Artículo 16.º Estructura salarial. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo. Aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten conceptuación distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los pluses de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

Sección segunda

Artículo 17.º Retribuciones. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 18.º Salarios base de grupo. Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Para los años 2012 y 2013 son las que figuran en el anexo I.

Figura, igualmente en el anexo, el salario base hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, res-

de grup any per la jornada anual pactada; inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacacions.

Article 19é. Salaris i complementos. Durant els anys 2012 i 2013, els salaris base d'aplicació, junt amb els altres conceptes salarials i econòmics quantificats en el conveni, són els que figuren en les taules salarials dels annexos I, II i III.

Al gener de 2014, els salaris base d'aplicació de l'any anterior, junt amb els altres conceptes assenyalats en el paràgraf precedent, s'hauran de revisar a l'alça aplicant 1,8 punts percentuals.

L'augment que sobre la taula de salaris de l'any respectivament precedent representa este increment té el caràcter de no absorbible ni compensable.

Durant la vigència del conveni, l'increment pactat en este article per als salaris de taula no és aplicable als estalls, tasques, primes i incentius.

Les diferències salarials motivades per l'aplicació d'este conveni s'hauran de pagar dins del mes següent a la publicació del conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Article 20é. Antiguitat. Els augmentos per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals, els que figuren en la taula de l'annex II del conveni.

Article 21é. Plus nocturn. El plus de nocturnitat es pagará d'acord amb el que estableix l'annex I.

Article 22é. Plus de perillositat, faena penosa i toxicitat. Atenent l'existencia de condicions perilloses, penoses i tòxiques es pagará, durant els anys 2012 i 2013, als treballadors afectats un total de 4,79 euros per dia efectivament treballat.

Si per millora de les instal·lacions o els procediments, desaparegueren les condicions de faena penosa, toxicitat i perillositat, es deixaran d'abonar les esmentades bonificacions.

Article 23é. Plus de torn. El personal que preste els seus serveis en règim de tres torns rotatius percebrà mensualment el plus que es detalla en l'annex I.

Els que presten els seus serveis en règim de dos torns continuats, de dilluns a diumenge, percebran igualment amb periodicitat mensual el plus que es detalla en l'annex I.

En ambdós casos, estos pluses seran compensables i absorbibles amb les primes que percebrà l'esmentat personal.

Article 24é. Pagament de complementos al personal temporal. El personal amb contracte temporal percebrà, transcorregut un termini d'adaptació de 30 dies, o abans si aconsegueix el rendiment habitual de la secció, els complementos de quantitat, qualitat i lloc de treball que tinguen la resta dels integrants de la secció a què s'incorporen; en tot cas, se n'exceptuen els complementos de caràcter personal.

Article 25é. Pagues extraordinàries. Les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal seran de 30 dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules de l'annex I del conveni; i s'incrementaran, si és el cas, amb la mitjana de les restants percepcions salarials obtingudes en jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al seu pagament.

Per al càlcul d'esta mitjana es prendran, si és el cas, les percepcions salarials corresponents al període de vacacions.

En els supòsits d'accidents de treball, amb lesió que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, la dita mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, per a procedir al càlcul de la mitjana dels dies en què es trobe en esta situació, es prendrà com a base el salari conveni més antiguitat.

Ambdós pagues seran prorratejables per 12 mesos, entenent-se la fracció de setmana treballada com a unitat completa.

Els períodes de meritació seran els següents: estiu, d'1 de juliol a 30 de juny de l'any en què haja de pagar-se; Nadal, d'1 de desembre a 30 de novembre de l'any en què haja de pagar-se.

pecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

Artículo 19.º Salarios y complementos. Durante los años 2012 y 2013 los salarios base de aplicación, junto con los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, son los que figuran en las tablas salariales de los anexos I, II y III.

En enero de 2014 los salarios base de aplicación del año anterior junto con los demás conceptos señalados en el párrafo precedente, se revisarán al alza aplicando 1,8 puntos porcentuales.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representa este incremento tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Durante la vigencia del convenio el incremento pactado en el presente artículo para los salarios de tabla no es de aplicación a los destajos, tareas, primas e incentivos.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Artículo 20.º Antigüedad. Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio.

Artículo 21.º Plus nocturno. El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I.

Artículo 22.º Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad. En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante los años 2012 y 2013, a los trabajadores afectados un total de 4,79 euros por día efectivamente trabajado.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecerán las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

Artículo 23.º Plus de turno. El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo I.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo I.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

Artículo 24.º Pago complementos al personal temporal. El personal con contrato temporal, percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

Artículo 25.º Pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas del anexo I del convenio, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario Convenio más antigüedad.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga d'estiu es pagarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol, i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

Article 26é. Paga «fí d'exercici». La paga denominada de fi d'exercici es pagarà sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula de l'annex I.

Als imports respectivament resultants, cal afegir el corresponent augment per antiguitat.

Esta paga serà prorratable de la mateixa manera que les de l'article precedent i s'haurà de pagar abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

Els treballadors amb contracte temporal tindran dret a percebre esta paga en proporcio al temps treballat a partir d'1 de gener de l'any de meritació.

Article 27é. Pagament del salari. El salari es pagarà en la forma i amb la periodicitat que s'establix en la legislació vigent, si bé, i sense perjuí d'aquella, es respectaran els usos i costums de cada empresa.

En el cas de pagament mensual, el treballador podrà sol·licitar quinzenalment una bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90 por cent de les quantitats meritades. La concessió d'estes bestretes serà obligatòria per a l'empresa.

L'interès per mora en el pagament del salari serà del 10 per cent del que es deu.

Article 28é. Liquidació. El rebut de liquidació s'estendrà necessàriament en el model únic que s'adjunta com a annex VI. El dit rebut serà confeccionat per ASCER en forma de talonari numerat amb la matriu corresponent.

Quan es cause baixa en l'empresa, i només a eixos efectes, el càlcul de la liquidació que corresponga cobrar al treballador per les vacacions anuals no disfrutades es farà sobre 35 dies naturals.

Secció tercera Percepcions extrasalarials

Article 29é. Plus transport i distància. Les empreses hauran de pagar als seus treballadors una bestreta en concepte de millora del plus de transport i plus de distància, per import de 6,62 euros per dia efectivament treballat. Estes bestretes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacacions.

Article 30é. Dietes i gastos de viatge. Els gastos que s'originen al treballador quan siga necessari que preste els seus serveis en una localitat diferent d'aquella on habitualment realitza la seua activitat, es compensaran d'acord amb les normes següents:

Dieta: suposa una quantitat de meritació diària, equivalent a 30,24 euros, a fi de satisfer els distints gastos que ocasiona l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de forma eventual es considere necessari el seu desplaçament.

No és desplaçament el realitzat al lloc situat a menys de deu quilòmetres del centre habitual de treball o del domicili del treballador.

Si el treballador torna a pernoctar al seu domicili, només meritara mitja dieta, que equival a 11,69 euros.

Gastos de locomoció: en els casos en què per necessitats del servici el treballador utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'exercici de la seua labor, es pagarà una quantitat en concepte de compensació per gastos de locomoció equivalent a 0,26 euros per cada quilòmetre recorregut.

S'hauran de respectar els usos o costums que es tinguen establits a nivell d'empresa.

CAPÍTOL QUART Jornada laboral, vacacions i llicències

Article 31é. Jornada de treball. La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.760 hores.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quinzena del mes de julio y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

Artículo 26.º Paga «fín de ejercicio». La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla del anexo I.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorratable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

Artículo 27.º Pago del salario. El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 por ciento de lo adeudado.

Artículo 28.º Finiquito. El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en el modelo único que se adjunta como anexo VI. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz.

Cuando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

Sección tercera Percepciones extrasalariales

Artículo 29.º Plus transporte y distancia. Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 6,62 euros por día efectivamente trabajado. Estos suplidós se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

Artículo 30.º Dietas y gastos de viaje. Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 30,24 euros, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasiona la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador.

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 11,69 euros.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,26 euros por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos a nivel de empresa.

CAPÍTULO CUARTO Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 31.º Jornada de trabajo. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.760 horas.

Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que es realitzzen.

Distribució de la jornada. Es podrà, amb l'acord previ entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa, variar el mòdul setmanal de 40 hores. En el dit acord es determinaran els horaris diaris, la vigència, i també hauran d'especificar-se les causes de la modificació del mòdul de jornada.

En l'empresa es podrà pactar un percentatge màxim i mínim de la jornada anual de treball per a distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any, que podrà afectar l'horari diari, setmanal o mensual però sense que puga superar la jornada anual màxima pactada. En defecte de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Per a distribuir irregularment la jornada, l'empresari haurà de preavivar al treballador de la modificació amb una antelació no inferior a una setmana respecte a la seua implantació total o parcial. En el cas que la distribució irregular de la jornada genere excessos de treball a favor del treballador sobre l'anual pactada, l'empresa estarà obligada a compensar-la en temps equivalent de descans, que s'haurà d'agrupar per al seu gaudi en dies complets.

En les empreses en què, amb caràcter habitual, es treballe de dilluns a divendres es mantindrà este règim, sense perjuí del que preveu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Còmput del temps de treball. El temps de treball es computarà de manera que, tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent haurà d'haver 12 hores.

Article 32é. Torns de treball. El treball en règim de tres torns i rotatius, estarà organitzat de manera que en cada empresa els treballadors realitzin la jornada pactada disfrutant necessàriament del descans preceptiu per mitjà de, si és el cas, el corresponent corretorns.

Respecte d'això i per a la implantació dels calendaris de torns, es tindrà en compte l'acord de la comissió mixta del conveni de data 28 de maig de 1984.

Article 33é. Hores extraordinàries. Les hores extraordinàries es realitzaran sempre que no puguen ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment, i es mantindrà l'acord de supressió d'hores extraordinàries habituals.

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de forma voluntària i mitjançant un acord entre la direcció de l'empresa i els treballadors o els seus representants legals. Estes hores tindran el caràcter d'estructurals.

La direcció haurà d'informar mensualment els comités d'empresa o delegats de personal sobre les hores extres de cada grup professional (pactada, estructural, de mantenimiento, per períodes punta de producció, per absències imprevistas, per causes de força major i per altres causes), realitzades durant el mes precedent.

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguen sorgir en relació amb el que ha d'entendre's sobre allò que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a previndre o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, als efectes de l'obligació de realització d'hores extraordinàries del personal de mantenimiento, les parts firmants manifesten que es consideren com a tals:

– Danys mecànics o elèctrics greus que puguen paralitzar el forn o impedir-ne el funcionament normal.

– Les avaries causades per incendis, catàstrofes o semblants.

– Les avaries que es produïren en altres seccions, i que en el cas que no es repararen impedirien el normal desenrotllament de la producció.

Sempre que siga constatat pel comité d'empresa o els delegats de personal que l'empresa, de manera intencionada, ha provocat un retard no proporcionat en la reparació de l'avaría, no serà obligatòria la realització d'hores extraordinàries.

Tot això, excepte acord diferent de les parts.

Article 34é. Vacacions. El personal disfrutarà d'unes vacacions anuals de 25 dies laborables (efectius), retribuïts segons el salari mitjà en la jornada normal en els tres mesos anteriors a la data en què comence el seu gaudi. Si per al càlcul de la mitjana, s'han de considerar mesos

Se respectarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengan realizando.

Distribución de la jornada. Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de la jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual pero sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada el empresario deberá preavivar al trabajador la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor del trabajador sobre la anual pactada, vendrá la empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cómputo del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

Artículo 32.º Turnos de trabajo. El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente corretornos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

Artículo 33.º Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

– Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.

– Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.

– Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comité de empresa o delegados de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

Artículo 34.º Vacaciones. El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 25 días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han

anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les remuneracions corresponents als dits mesos s'incrementaran als efectes del càlcul en el tant per cent de l'increment que resulte del conveni.

En els supòsits d'accident de treball que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització o de malaltia professional, la dita mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims realment treballats.

El període de vacacions es disfrutarà preferentment en els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre, i necessàriament hauran d'estar concloses abans del 31 de desembre.

El calendari serà establít de comú acord entre els representants legals dels treballadors, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi o, en tot cas, ser conegut pel treballador abans de dos mesos respecte de l'inici del període vacacional que li corresponga.

Les vacacions començaran en dilluns o primer dia de mes, sempre que reunisquen la condició de ser dies efectius de treball. Llevat de pacte en contra, podrà dividir-se en dos períodes de gaudi, un dels quals no podrà ser inferior a 15 dies. Els torns per al gaudi de vacacions seran rotatius, i passarà a últim lloc quant a preferència per a triar torn aquell personal que l'any anterior haguera triat en primer lloc, i així successivament, llevat que hi haja pacte en contra.

La baixa per incapacitat temporal suspén o ajorna el gaudi de les vacacions, segons s'haguera iniciat o no respectivament. La data per a la represa o l'inici es pactarà entre l'empresa i el treballador, i haurà d'ajustar-se, en tot cas, al que disposa l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors (Llei 3/2012).

En el cas que les vacacions no es pagaren anticipadament, l'empresa concedirà, a petició del treballador, bestretes de fins al 90 % del salari, i les regularitzarà posteriorment en la nòmina mensual.

Article 35é. Llicències. S'establixen les següents:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni per al personal fix o temporal amb contracte de sis mesos; es podrà sol·licitar llicència no retribuïda fins un màxim d'un mes.

b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.

c) Tres dies en cas de defunció del cònjuge, els fills o els pares d'un o l'altre cònjuge, i dos quan la contingència de defunció afectara parents fins al segon de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas de malaltia greu del cònjuge, els fills o els pares, i dos dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repos domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Així mateix, tindrà dret a este permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni al qual el metge certifique la necessitat d'acompanyar un familiar, malalt greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en este mateix apartat.

e) Tres dies en cas de naixement de fill.

f) Quatre dies quan per motiu dels fets previstos en els apartats c, d i e, el personal afectat necessite fer un desplaçament a este efecte fora de la província de la seua residència habitual, casual o transitòria. Quan el desplaçament pels motius anteriors siga fora del territori espanyol, el permís serà de cinc dies.

g) El dia del bateig o la primera comunió de fills, néts o germans.

h) El dia del matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i germans polítics.

i) Dos dies retribuïts per al primer examen de conduir de les categories A o B. Els altres dies de l'examen, així com per a, si és el cas, altres convocatòries o exàmens, sense retribuir. Per al primer examen de la resta de les categories de conduir, un dia retribuït.

j) Els dies necessaris per a assistir a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional legalment reconegut.

k) A l'ampliació, amb caràcter de no retribuït, del permís previst en l'apartat d d'este article, en els supòsits de malaltia greu degudament acreditada i mentres dure esta situació.

de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por el trabajador antes de dos meses al inicio del periodo vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos periodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 3/2012).

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90 por ciento del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

Artículo 35º Licencias. Se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c, d y e, el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitaria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.

g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.

h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos.

i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A o B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir. Para el primer examen del resto de las categorías de conducir un día retribuido.

j) Los días necesarios para assistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en el apartado d d este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El temps necessari per a assistir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social, previ volant o justificant del metge de medicina general de la Seguretat Social.

m) El temps necessari per a assistir a la consulta del metge de medicina general de la Seguretat Social, sempre que el treballador o treballadora acredite que aquell ha emès el volant de remissió a l'especialista.

n) Fins a 40 hores anuals per acompanyar el cònjuge o un familiar, dins del primer grau de consanguinitat, a tractaments oncològics, administrats en centre hospitalari o ambulatori. La necessitat d'acompanyar el malalt haurà de ser certificada pel metge responsable del tractament.

Estes llicències seran retribuïdes segons el salari base de conveni més antiguitat, a excepció de les arreplegades davall les lletres *a, c, d, e i f*, que ho seran a salari real, i serà necessària l'acreditació documental del fet causant amb caràcter previ, sempre que fóra possible.

Per a fer ús de qualsevol de les llicències assenyalades serà requisit necessari aportar a l'empresa justificació documental de la causa que genera el dret a la llicència.

Les llicències previstes en este article, s'entenen aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'amparo de la Llei 12/2001, de la Generalitat Valenciana, en el registre administratiu d'unions de fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència, haurà de constar en l'empresa una còpia certificada del registre.

Article 36é. Estudis acadèmics. El personal que realitze estudis per a l'obtenció de titulació professional o acadèmica legalment reconeguda, tindrà dret als permisos retribuïts establerts en l'article 35.j d'este conveni.

Així mateix, tindrà dret preferent per a triar torns de treball o a l'adaptació de la seua jornada ordinària de treball per a l'assistència a classes o, en qualsevol altre cas, a la concessió del permís de formació o perfeccionament amb reserva de lloc de treball per al mateix fi, així com a transformar voluntàriament i transitòriament el seu contracte en un altre a temps parcial.

Els treballadors que es troben en esta situació hauran d'acreditar davant de l'empresa la formalització i el pagament de la matrícula i la qualificació de suficient o equivalent en el moment de la finalització del curs acadèmic, per a disfrutar de les previsions del paràgraf segon en el curs següent.

En els estudis universitaris o altres que es cursen pel sistema de crèdits, per a poder disfrutar de les previsions del paràgraf segon, el treballador haurà d'acreditar haver complit les normes de permanència i rendiment acadèmic que per a cada any estableix la universitat de què es tracte.

CAPÍTOL QUINT Conciliació de la vida laboral i familiar

Article 37é. Maternitat

a) Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple dos setmanes més per cada fill a partir del segon. Igualment, en el supòsit d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors la suspensió del treball tindrà una duració de 16 setmanes, que es disfrutarán de forma ininterrompuda.

Estos beneficis podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 de l'Estatuto de los Trabajadores.

b) Llicència per maternitat. El període legal de suspensió del contracte per maternitat queda incrementat dos setmanes adicionals que tindrán la consideració de permís retribuït.

Durant este període adicional de dos setmanas, la treballadora percebirá el cent per cent del seu salari. Este tiempo adicional es considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

c) Les treballadores de baixa per maternitat podran unir l'esmentat període a les vacacions. Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa coincidísca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el parto o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en el artículo 48.4 de l'Estatuto dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquel ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras *a, c, d, e y f*, que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

Las licencias contempladas en el presente artículo, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 36º Estudios académicos. El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 35.j de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsions del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsions del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

CAPÍTULO QUINTO Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 37º Maternidad.

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el cent por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

c) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a

vacacions en una data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponguera al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

d) Els treballadors tenen dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es fa referència en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguen afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

f) Lactància. La treballadora, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

La dona podrà optar per acumular el gaudi d'este dret de reducció de jornada per lactància en 14 dies naturals consecutius que haurà d'unir al període de baixa per maternitat. El dret a l'acumulació es vincula a la prestació efectiva del treball fins que el menor complisca els nou mesos.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 38é. Suspensió del contracte per paternitat. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment permanent, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, de conformitat amb les regles de disposició del permís arreplegades en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

La suspensió per paternitat, quan la mare no treballe, es podrà disfrutar des de la finalització del permís per naixement fins que transcorreguen 16 setmanes des del part o immediatament després d'estes.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb 15 dies d'antelació l'exercici d'este dret, excepte impossibilitat manifesta d'efectuar el preavís.

Article 39é. Guarda legal. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de huit anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

En desplegament del que estableixen l'article 37.6 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i la Llei 39/1999, de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada treballador aquells dies de la setmana i, dins d'estos, els moments del dia, en els quals el treballador té planificada l'obligació de treballar, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador.

Article 40é. Excedència per atenció de fill i familiars

a) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atenció de fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El naixement d'un fill posterior dóna dret a un nou període d'excedència i posa fi al que s'estava disfrutant. El treballador excedent, durant

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

f) Lactancia. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 38.^º Suspensión del contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, de conformidad con las reglas de disposición del permiso recogidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión por paternidad, cuando la madre no trabaje, se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento hasta transcurridas diecisés semanas desde el parto o inmediatamente después de estas.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho, salvo imposibilidad manifesta de efectuar el preaviso

Artículo 39.^º Guarda legal. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 40.^º Excedencia por cuidado de hijo y familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador exce-

el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

b) Excedència per atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atenció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El treballador excedent, durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El personal en situació d'excedència haurà de sol·licitar el reingrés, com a mínim, un mes abans del terme d'esta.

Si l'empresa haguera contractat un treballador en substitució del que va sol·licitar l'excedència, el contractat tindrà la condició d'interí, i el contracte s'extingirà quan finalitze l'excedència.

CAPÍTOL SEXT

Igualtat d'oportunitats i no-discriminació

Article 41é. Igualtat d'oportunitats. Principis generals. Les organitzacions firmants d'este conveni garantiran que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això s'acorden els següents objectius sectorials generals:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat.

b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no-discriminació i atribuir-li les competències que s'assenyalen en este conveni als efectes que puga desenrotllar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

Article 42é. Plans d'igualtat. De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball hauran d'adoptar un pla d'igualtat que continga mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, de conformitat amb l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, la dita característica constitúscia un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legitim i el requisit proporcionat.

Les parts entenen que les plantilles de les empreses, per una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció, no implica necessàriament un supòsit de discriminació laboral. Això no obsta, perquè les decisions empresarials futures procuren i faciliten la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

Article 43é. Concepte dels plans d'igualtat. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Article 44é. Diagnòstic de situació. Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació, la finalitat del qual serà obtindre dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això als efectes de constatar, si n'hi haguera, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones que no tenen una justificació

dente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

CAPÍTULO SEXTO

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 41.º Igualdad de oportunidades. Principios Generales. Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 42.º Planes de igualdad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obstante, para las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Artículo 43.º Concepto de los planes de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 44.º Diagnóstico de situación. Prèviamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y

objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar els dits objectius.

De tot això, les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors i estos podran emetre el corresponent informe si així ho consideren adequat.

Article 45é. Objectius dels plans d'igualtat. Hauran de consistir en mesures d'acció positiva quan s'haja constatat l'existeència de situacions de desigualtat entre dones i homes que no tenen justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Estos objectivos, que incluirán las estrategias y prácticas para la su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Article 46é. Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengue del dit diagnòstic serà facilitada als efectes d'informar els representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses hauran de negociar amb els representants dels treballadors el corresponent pla d'igualtat, sense que això prejuge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, hagen d'adoptar-se, depèndrà sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa, es comunicarà la seua evolució als representants dels treballadors, amb caràcter anual, i estos últims hi podran emetre un informe si així ho consideren oportú.

Article 47é. Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i No-Discriminació

La Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la No-Discriminació estarà integrada per la representació empresarial i els sindicats firmants del conveni.

Les funcions d'esta comissió són les següents:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del treball.

2. Vetlar perquè les dones tinguen la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salariais, de manera que al mateix treball i les mateixes condicions sempre tinguen la mateixa retribució.

3. Vetlar perquè les dones, en igualtat de condicions, tinguen les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

4. Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector

5. Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la comissió mixta.

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni, i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta última desagregades per gènere.

CAPÍTOL SÈPTIM

Treballadores víctimes de violència de gènere

Article 48é. Treballadores víctimes de violència de gènere

A. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establerts per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels Treballadors i en este conveni.

mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Artículo 45.^º Objetivos de los planes de igualdad. Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Artículo 46.^º Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Artículo 47.^º Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación estará integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Las funciones de esta comisión son las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 48.^º Trabajadoras víctimas de violencia de género.

A. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. La treballadora víctima de violència de gènere que es trobe obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en el dit moment o les que es pogueren produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat este període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.

C. El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es trobe obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerira la continuïtat de la suspensió. En este cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.

D. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat amb e que disposa l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, per decisió de la treballadora que es trobe obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

E. Als efectes d'allò que s'ha assenyalat en l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

F. S'entén per treballadora víctima de la violència de gènere als efectes previstos en este conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

CAPÍTOL OCTAU Drets sindicals

Article 49é. Comités d'empresa i delegats de personal. Els comités d'empresa o delegats de personal són els òrgans de representació dels treballadors davant de l'empresa. El funcionament, la composició, els drets i les garanties d'estos es regularan d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

1. Els crèdits horaris mensuals per a membres del comité d'empresa o delegats de personal seran les següents:

- En empreses de fins a 100 treballadors: 16 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 22 h.
- En empreses de 251 a 500 treballadors: 32 h.
- En empreses de 501 a 750 treballadors: 35 h.
- De 751 en avant: 40 h.

2. Estes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb la totalitat de les meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la quantia íntegra, inclosos els incentius, que es regularan per la mitjana meritada en els últims 30 dies de treball efectiu.

3. Per a l'ús dels crèdits horaris, el poder de convocatòria el tenen les federacions sindicals estatals o de nacionalitats i els sindicats provincials, comarcals o locals, respecte als delegats de personal, membres del comité d'empresa o delegats sindicals afiliats a este sindicat. A nivell d'empresa, té facultat de convocar les reunions del comité, el seu president, i en la seua absència el secretari, i així mateix el delegat sindical respecte als membres del comité o delegats de personal que siguin afiliats al seu sindicat.

4. Qui tinga la presidència del comité d'empresa o, en la seua absència o impossibilitat, qui ocupe la secretaria, a càrrec del seu crèdit horari, podrà absentar-se de l'empresa després de la notificació prèvia a la direcció, per a realitzar gestions relacionades amb el seu càrrec davant d'organismes oficials, i haurà d'aportar el corresponent justificant, si així ho sol·licitara l'empresa.

B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO OCTAVO Derechos sindicales

Artículo 49.º Comités de empresa y delegados de personal. Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán las siguientes:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 16 h.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 22 h.
- En empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 h.
- En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h.

2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos 30 días de trabajo efectivo.

3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcales o locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.

4. Qui ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaría, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitará la empresa.

5. Als efectes de crèdit horari no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa. Al contrari, si que computaran les hores de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessions oficials dels membres del comité o delegats de personal de l'empresa que inste la reunió.

6. Als efectes de crèdit horari no es computarà el temps dels membres oficials de la representació dels treballadors en la comissió deliberant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

7. Respecte a l'ús dels crèdits horaris sindicals, es podrà seguir qualsevol dels procediments que s'establixen a continuació, alternativament o conjuntament.

a) Podran acumular-se totalment o parcialment, amb caràcter anual, les hores dels membres del comité d'empresa o delegats o delegades de personal en algun o alguns dels seus components, sense sobrepassar el màxim total d'hores, mitjançant un acord previ i la conformitat dels interessats, i notificant a les empreses els representants designats. Esta notificació haurà de fer-se abans de finalitzar el mes anterior a aquell en què tinga efecte, excepte causa justificada o imprevista, cas en el qual podrà fer-se fins al dia 15 d'este mateix mes.

b) En cada empresa, un o dos dels representants dels treballadors podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, prèvia notificació del sindicat a què representa. Els crèdits horaris podran utilitzar-se per a les funcions de representació que l'Estatut dels Treballadors atribuïx als delegats de personal o membres del comité d'empresa, i per a les que es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial o secretari de la federació en estos mateixos nivells, s'hagen d'exercitar dins o fora de l'empresa.

c) Amb caràcter individual, podran acumular-se dins de l'any natural la totalitat de la màxima anual dels crèdits horaris mensuals. La dita acumulació haurà de notificar-se a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

8. En els termes del punt 7 podran acumular-se els crèdits horaris dels membres de la representació legal dels treballadors i sindical de l'empresa que pertanguen al mateix sindicat o organització de treballadors. Els delegats sindicals de les empreses o centres de treball de menys de 75 treballadors podran rebre hores sindicals cedides pels representants unitaris del seu sindicat.

9. Com a norma general, la convocatòria als delegats de personal, membres del comité d'empresa i delegats sindicals, haurà de comunicar-se a les empreses a primeres hores de la jornada laboral anterior, excepte acord entre les parts.

10. En el cas d'un treballador que tinga la condició de delegat de personal o membre del comité d'empresa, que treballe en règim de tres torns en jornada continuada, i coincidísca una convocatòria sindical mentres es troba treballant en el torn de nit, lliurà la nit anterior a la convocatòria a càrec del seu crèdit sindical. La seua substitució s'efectuarà amb l'acord previ amb un altre treballador qualificat per a l'exercici del seu treball; en cas de no aconseguir-se este acord, l'empresa designarà el treballador qualificat que haurà de realitzar la substitució.

11. L'empresa comunicarà al comité o als delegats de personal la imposició d'una sanció de caràcter lleu o greu. En el cas de sancions de caràcter molt greu, escoltarà prèviament el comité o els delegats de personal.

12. El treballador o la direcció de l'empresa podrà sol·licitar la presència d'un delegat de personal o membre del comité d'empresa perquè constate els fets d'aquells assumptes conflictius dels quals, per la seua naturalesa, poguera derivar-se una situació de deteriorament de les relacions laborals de l'empresa. Per a facilitar el seu desplaçament, sol·licitarà permís al seu supervisor o a la direcció de l'empresa que adoptarà les mesures pertinentes per a la seua substitució.

13. El comité d'empresa o els delegats de personal podran estar assessorats per tècnics o representants legals dels sindicats a què pertanguen els components dels esmentats òrgans, en les reunions que tinguen aquells amb la direcció de l'empresa per motius d'aplicació del conveni o la legislació vigent. A este efecte, la direcció determinarà el lloc de reunió.

Article 50é. Representació sindical. El delegat sindical és representant dels interessos del sindicat al que pertany i dels seus afiliats en l'empresa, i servix d'instrument de comunicació entre la seua central

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa. Por el contrario si computarán las horas de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales de los miembros del comité o delegados de personal de la empresa que inste la reunión.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualesquier de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la totalidad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 trabajadores podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librárá la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otro trabajador cualificado para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará el trabajador cualificado que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados de personal.

12. El trabajador o la dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la dirección determinará el lugar de reunión.

Artículo 50º Representación sindical. El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación

o el seu sindicat i la direcció de l'empresa. Haurà de ser treballador en actiu de la respectiva empresa, designat d'acord amb els estatuts de la central o el sindicat a què pertanga i preferentment serà membre del comitè d'empresa.

El delegat sindical es podrà nomenar en aquells centres de treball de menys de 250 treballadors en què les centrals o els sindicats més representatius a nivell sectorial tinguen com a mínim una afiliació igual o superior al 10 per cent del total dels treballadors o 12 treballadors afiliats.

Tot i este nomenament, els esmentats delegats únicamente disposaran de crèdit horari sindical en aquelles empreses o centres de treball amb 75 o més treballadors de plantilla.

Esta afiliació haurà d'acreditar-se davant de l'empresa, a través d'ASCR.

Amb caràcter anual, les empreses queden facultades per a sol·licitar d'ASCR la constatació del manteniment de l'afiliació que va donar origen al nomenament del delegat sindical, una vegada transcorregut un any des que va tindre lloc aquell.

L'esmentat delegat sindical tindrà les mateixes garanties i els mateixos drets que els membres del comitè o delegats de personal i un crèdit horari mensual de:

Empreses entre 75 i 100 treballadors	fins a 24 h
Empreses de 101 a 250 treballadors	fins a 28 h
Empreses de més de 250 treballadors	fins a 30 h

Estes hores seran retribuïdes de la mateixa manera en què ho són les dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal. Els delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comitè d'empresa, disposaran del total d'hores que els corresponga per ambdós càrrecs.

Els delegats sindicals podran recaptar les quotes dels afiliats al seu sindicat, repartir propaganda sindical i mantindre reunions amb els seus afiliats; tot això fora de les hores efectives de treball.

Article 51é. Quota sindical. Els treballadors podran sol·licitar per escrit individualment o a través del delegat sindical, si n'hi haguera, que l'empresa descompte la quota sindical corresponent; l'escrit indicarà l'orde de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota i el número de compte corrent o llibreta d'estalvi en què ha de ser ingressada la corresponent quantitat. El període de validesa d'esta orde serà d'un any natural o indefinit, llevat que, per escrit, el treballador done instruccions en sentit contrari.

Article 52é. Excedència per càrrec sindical. Els treballadors amb càrrec sindical provincial o comarcal, a nivell de secretari de sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'estos mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentres es troben en l'exercici del dit càrrec, i es reincorporaran a la seua empresa si ho sol·licitaren en el termini d'un mes al finalitzar-ne l'exercici. Per a tindre dret a esta excedència, els treballadors hauran de presentar a l'empresa un certificat de la central en què conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut triats.

Els treballadors amb excedència sindical o política podran presentar-se com a candidats a les eleccions sindicals que es realitzen en la seua empresa, i ocuparan el càrrec, si hagueren resultat triats, al terme de l'excedència. Esta excedència no tindrà la consideració de vacant.

Article 53é. Tauler d'anuncis i local adequat. Les empreses posaran a disposició dels delegats de personal, el comitè d'empresa o, si és el cas, els delegats sindicals un tauler d'anuncis on podran ser col·locats els comunicats que consideren d'interès; hi hauran de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis a col·locar, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten.

El tauler d'anuncis tindrà dimensions suficients per a la col·locació dels comunicats a què està destinat, prenent com a referència les d'un per dos metres, i haurà d'estar situat on hi haja fàcil accés i visibilitat per a tots els treballadors (fitxers, menjador, vestuari, etc.).

En les empreses o centres de treball es posarà a disposició del comitè d'empresa o els delegats de personal un local adequat on puguen

entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10 por ciento del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

No obstante este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más trabajadores de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquel.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del comité o delegados de personal y un crédito horario mensual de:

Empresas entre 75 y 100 trabajadores	hasta 24 h.
Empresas de 101 a 250 trabajadores	hasta 28 h
Empresas de más de 250 trabajadores	hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 51.^º Cuota sindical. Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente o a través del delegado sindical si lo hubiere que la empresa descuento la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario.

Artículo 52.^º Excedencia por cargo sindical. Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitan en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Los trabajadores con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos, al término de la excelencia. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

Artículo 53.^º Tablón de anuncios y local adecuado. Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o, en su caso, delegados sindicales un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todos los trabajadores (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el

desenrotllar les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors.

S'entendrà com a local adequat aquell que reuniça les condicions i els mitjans raonablement necessaris per a estes activitats i comunicacions; en el cas de no tractar-se d'un local exclusiu per als representants dels treballadors, haurà de reunir eixes condicions i ser utilitzable en el temps que permeta realitzar les seues funcions i disposar d'un moble en què puguen guardar amb clau la seu documentació.

La utilització del correu electrònic i d'altres mitjans telemàtics s'haurà d'ajustar a la normativa interna publicada en cada empresa sobre això.

Article 54é. Assemblea de treballadors. Els treballadors podran reunir-se en assemblea en el centre de treball, fora de la jornada laboral, i sense alterar el desenrotllament de la producció. Per a això serà necessària la notificació de l'orde del dia a l'empresa amb 24 hores d'antelació. La direcció de l'empresa determinarà un lloc adequat per a realitzar-la.

L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de personal o comité d'empresa, o a petició d'un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. Els convocants es responsabilitzarán del manteniment de l'orde i de l'atenció dels béns i l'equip.

CAPÍTOL NOVÉ Comissió mixta d'interpretació del conveni

Article 55é. Comissió mixta d'interpretació. Es crea la comissió mixta paritària del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del conveni, que estarà composta per representants d'ASCER i de les centrals sindicals firmants.

Les seues funcions específiques són:

- a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errates en l'edició oficial que publique el butlletí oficial.
- b) La conciliació, mediació i/o arbitratge en les qüestions que voluntàriament li sotmeten empreses i representants legals dels treballadors.
- c) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat, actuant com a col-laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

d) Estudi i resolució de les qüestions plantejades en relació amb la jubilació parcial i/o anticipada prevista en el text articulat d'este conveni.

e) Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

f) Les que li reconeix l'Estatut dels Treballadors, en la redacció feta per la Llei 3/2012, per al cas de discrepàncies en el si de les empreses sobre alteració o inaplicació en el dit àmbit de les matèries regulades en este conveni a què es referix l'article 82.3 de l'esmentat Estatut dels Treballadors.

Igualment, entendrà, de forma prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen ser interposats pels legitimats per a això; a este efecte la comissió mixta alçarà la corresponent acta.

Les parts hauran d'acudir, en cas de discrepancia, a la mediació del sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (TAL).

Durant la deliberació i resolució de les qüestions sotmeses a la comissió no podran estar presents en la sala de reunió els representants empresariales o sindicals de l'empresa sobre la qual s'haja produït la controvèrsia o reclamació.

Article 56é. Composició. La comissió paritària es compondrà de quatre vocals representants dels empresaris i quatre dels treballadors, designats respectivament per les parts firmants del conveni.

La presidència i la secretaria de les reunions seran ocupades per cada una de les dos parts respectivament i en forma rotativa.

Cada una de les parts podrà estar assistida per un o més assessors.

Article 57é. Convocatòria. La comissió paritària es reunirà prèvia convocatòria d'una de les centrals sindicals o de l'organització empre-

que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atendrá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

Artículo 54.º Asamblea de trabajadores. Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

CAPÍTULO NOVENO Comisión mixta de interpretación del convenio

Artículo 55.º Comisión mixta de interpretación. Se crea la comisión mixta paritaria del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta por representantes de ASCER y de las centrales sindicales firmantes.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el boletín oficial.

b) La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan empresas y representantes legales de los trabajadores.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.

d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Las que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, para el caso de discrepancias en el seno de las empresas sobre alteración o inaplicación en dicho ámbito de las materias reguladas en el presente convenio a las que se refiere el artículo 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, entenderá, de forma prèvia y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantarà la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

Artículo 56.º Composición. La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

Artículo 57.º Convocatoria. La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización

sarial firmants del conveni en l'improrrogable termini de set dies, a comptar des del moment de la recepció de la convocatòria en la seu d'ASCER, c/Ginjols, 3, DP 12003, Castelló de la Plana.

Una vegada transcorregut el dit termini sense que haja tingut lloc la reunió, s'entindrà evacuada la consulta a la comissió paritaria, per la qual cosa quedrà expedita la via jurisdiccional.

CAPÍTOL DESÉ Prevenció de riscos laborals

Article 58é. Seguretat i salut. La protecció de la salut dels treballadors constituirà un objectiu bàsic i prioritari de les parts firmants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguen per fi l'eliminació o reducció dels riscos en el seu origen, a partir de la seua avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seua salut.

En totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre; la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de Prevenció de Riscos Laborals, així com, entre altres, el Reial Decret 171/2004, de coordinació d'activitats preventives; el Reial Decret 39/1997, sobre serveis de prevenció, modificat pel Reial Decret 604/2006, de 19 de maig, i la normativa concordant.

A estos efectos, ambdós parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, en consonància amb els criteris i les declaracions generals previstes en la mencionada llei, així com amb els següents:

Principis generals

1. Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant-ne la generació i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra estos. En tot cas, esta última mesura serà excepcional i transitòria fins que siga possible anular la dita generació del risc.

2. En qualsevol ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límits assenyalats, si és el cas, per l'INSHT del Ministeri de Treball. Quan s'implante nova tecnologia, s'afegeiran, així mateix, les tècniques de protecció que la dita tecnologia porte annexes.

3. Qualsevol accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició del dit dany.

Les mesures correctores i els informes paliatius que com a conseqüència d'estos accidents o malalties professionals siguin remesos a l'empresa per les persones o els òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran comunicats per l'empresa als membres del comité de seguretat i salut en un termini màxim de 10 dies des de la seua recepció.

4. Sempre que hi haja exposició a un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al comité de seguretat i salut amb caràcter d'urgència. Este proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparega.

Així mateix, en els supòsits que hi haja toxicitat, faena penosa o perillositat, es tendirà en primer lloc a l'eliminació o disminució d'estes circumstàncies.

5. En qualsevol empresa de nova creació o qualsevol procés nou que s'implante en les existents, si no hi ha normativa legal que reglamenta un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, estes hauran de confeccionar un projecte de seguretat als efectes legals que corresponga. Este projecte es donarà a conéixer als representants legals dels treballadors perquè n'emeten un informe, d'acord amb allò que s'ha arreplegat en els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

Article 59é. Obligacions de l'empresari. L'empresari, tal com es disposa legalment, haurà d'adoptar les següents mesures amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals:

empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de siete días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, calle Ginjols, 3. D.P. 12003, Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

CAPÍTULO DÉCIMO Prevención de riesgos laborales

Artículo 58.º Seguridad y salud. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; Ley 54/2003 de 12 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

Principios generales

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no generen riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el INSHT del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

Artículo 59.º Obligaciones del empresario. El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realitzar l'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que es farà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i en relació amb aquells que estiguin exposats a riscos especials. La mateixa avaluació haurà de fer-se amb motiu de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies a utilitzar i del condicionament dels llocs de treball.

L'avaluació serà actualitzada quan canviem les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fóra necessari, amb motiu dels danys per a la salut o nous riscos per a les persones que s'hagen produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho fera necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

b) Realitzar investigació quan s'haja produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, amb motiu de la vigilància de la salut, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, a fi de detectar les causes d'estos fets.

c) Proporcionar als treballadors equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seues funcions i vetlar per l'ús efectiu d'estos quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguen necessaris.

d) Informar directament cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o la seua funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables als dits riscos i, en particular, el que disposen l'article 26 de la Llei 31/1995 i l'article 10 de la Llei 39/1999.

e) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

f) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

g) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

h) Donar les degudes instruccions als treballadors.

i) Així mateix, l'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a esta, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, i designar per a això el personal encarregat de posar en pràctica estes mesures i comprovar periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte (article 20 de la Llei 31/1995).

Article 60é. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborables. Els treballadors estarán obligats en l'exercici de la seua activitat laboral a:

– Vetlar per la seua seguretat i salut per mitjà del compliment de les mesures de protecció establides, així com per la d'aquelles altres persones a qui puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

– Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb què desenrotllen la seua activitat.

– Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'este.

– No deixar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en què tinga lloc l'activitat.

– Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe i els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, el servici de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (artículo 20 de la Ley 31/1995).

Artículo 60º Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborables. Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

– Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

– Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

– No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

Article 61é. Delegats de prevenció i comités de seguretat i salut. Els delegats de prevenció, en les empreses en què no hi haguera representació unitària dels treballadors, seran triats directament pel conjunt dels treballadors, per mitjà del procediment previst en l'article 70 de l'Estatut dels Treballadors per als delegats de personal o, si és el cas, addicional quarta de la Llei 31/1995.

En les empreses en què hi haguera representació unitària seran triats per i entre els membres de la dita representació d'acord amb l'escala estableguda en l'article 35 de la llei. En els centres de treball de fins a trenta treballadors, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en què el nombre de treballadors oscil·le entre 31 i 49, hi haurà un delegat de prevenció que serà triat per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats caldrà ajustar-se al que preveu l'article 36 de la Llei 31/1995.

Serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del comité de seguretat i salut i qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres *a i c* del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Comitè de Seguretat i Salut. En les empreses o centres que compten amb cinquanta o més treballadors es constituirà un comité de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la mencionada llei, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comité de Seguretat i Salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comité de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten, i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licite una de les representacions en el comitè. La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este. El comitè adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

L'empresari, a fi de fer complir el deure de protecció establert en la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors reben totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18, apartat 1, i següents.

Article 62é. Coordinació d'activitats empresarials. En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desenrotllat pel Reial Decret 171/2004, que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual desenrotllen la seua activitat treballadors d'altres empreses (empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, etc.), realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a estos treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i presentarà el balanç d'este seguiment en el Comité de Seguretat i Salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Als efectes d'allò que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, prèvia consulta al Comité de Seguretat i Salut, hauran d'acudir, necessàriament, a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenrotlla l'article 24 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

Així mateix, l'empresa principal estarà obligada a portar un llibre de registre de les contractes i subcontractes amb què contracte l'execució d'obres o serveis i que desenrotllen la seua activitat de forma continuada en el mateix centre de treball de l'empresa principal. El llibre haurà de reflectir la informació següent:

– Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Recibir formación adecuada en materia de prevención.

Artículo 61.º Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los Delegados de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de los trabajadores, serán elegidos directamente por el conjunto de los trabajadores, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos por y entre los miembros de dicha representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquier otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras *a y c* del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Comité de Seguridad y Salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comitè. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 62.º Coordinación de actividades empresariales. En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, (empresas auxiliares, de servicios, contratistas y subcontratistas, etc), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo la empresa principal vendrá obligada a llevar un libro de registro de las contratas y subcontratas con las que contrate la ejecución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identitat de l'empresa contractista o subcontractista (nom o raó social, domicili i núm. d'identificació fiscal).

2. Objecte i duració de la contracta.

3. Lloc d'execució de la contracta, concretant-hi la zona o les zones del centre de treball on es realitzaran les activitats.

4. Nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i variacions que es produïsquen en este.

5. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives. Donada la complexitat i el volum d'estes, el llibre podrà remetre als documents corresponents a la coordinació d'activitats empresarials, a fi de facilitar-ne el maneig.

Article 63é. Comissió Sectorial de Riscos Laborals. Es crea la comissió paritària sectorial de prevenció de riscos laborals, que tindrà, entre altres, les funcions següents:

1. Examinar i, si és el cas, i de conformitat amb la legislació vigent, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector de taulells i paviments ceràmics.

2. Coordinar les relacions de les empreses i els treballadors amb el Gabinet Provincial de Seguretat i Higiene en el Treball, i la resta d'organismes competents en la matèria.

3. Asessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.

4. Asessorar sobre qüestions de la seu competència que decidisquen plantejar-los els comités de seguretat i salut de les empreses o les mateixes empreses.

5. Resoldre els punts conflictius que li plantegen el comité de seguretat i salut, el comité d'empresa o delegats de personal, els delegats sindicals o, si és el cas, el delegat de prevenció, amb capacitat per a realitzar visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense especials informes tècnics, es requerirà la col·laboració de l'INSHT. Estes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i treballadors) i en cas d'incompliment valdran com a informe denúncia per a la Delegació de Treball.

6. Per a l'exercici de les esmentades competències, la Comissió de Prevenció podrà realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i podrà, amb este fi, accedir a qualsevol zona d'estos i comunicar-se amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenrotllament del procés productiu, previ avís a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comité de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals firmants, i serà acompañat en la dita visita per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'esta delegue.

CAPÍTOL ONZÉ Disposicions diverses

Article 64é. Pòlies d'assegurança. Les empreses afectades per este conveni es comprometen a concertar i pagar en una entitat asseguradora, una pòlissa d'assegurances a benefici del treballador i, si és el cas, del seu cònjuge i/o els seus hereus, per al pagament d'una vegada, de les cobertures següents:

1. Per mort natural o deguda a accident extralaboral (no professional), la quantitat de 3.750 euros.

2. Per mort deguda a accident en el treball, com a conseqüència de causa externa i violenta, la quantitat de 27.540 euros.

3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 27.540 euros.

4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el jutjat social considera accident de treball, com són *in itinere*, o de malaltia, l'òbit de la qual es produïsca en el centre de treball, la quantitat de 13.770 euros.

5. A) Per invalidesa permanent parcial derivada d'accident de treball o malaltia professional, segons el barem que consta en l'annex V.

B) Per incapacitat permanent total per a la professió habitual, derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.770 euros.

Si es produïra alguna de les contingències esmentades i l'empresa no tinguerà concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris

1. Identidad de la empresa contratista o subcontractista (nombre o razón social, domicilio y núm. de identificación fiscal)

2. Objeto y duración de la contrata

3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades

4. Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontracta en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo

5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

Artículo 63.^º Comisión Sectorial de Riesgos Laborales. Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.

2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.

3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantear los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.

5. Resolver los puntos conflictivos que le plantea el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del INSHT. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la dirección de esta delegue.

CAPÍTULO UNDÉCIMO Disposiciones varias

Artículo 64.^º Pólizas de seguro. Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.750 euros.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 27.540 euros.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 27.540 euros.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son *in itinere*, o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.770 euros.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo V.

B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.770 euros.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios

ris l'import corresponent. Les empreses facilitaran als representants dels treballadors una còpia de la pòlissa i la relació nominal dels treballadors inclosos.

La pòlissa tindrà la mateixa duració del conveni. Si al seu venciment no s'haguera firmat un nou conveni, la pòlissa es prorrogarà fins a la seua firma o, com a màxim fins al 31 de desembre de l'any 2016.

Article 65é. Adequació de lloc de treball. L'empresa facilitarà a aquell treballador en situació d'incapacitat permanent total o parcial, derivada d'accident de treball o malaltia professional, un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal.

Article 66é. Baixa per malaltia o accident. El treballador, durant els tres primers dies de baixa a l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i a càrrec de l'empresa, percebrà com a prestació el 60 per cent de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la indicada prestació també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any.

Els treballadors en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional tindran dret a percebre el complement fins el cent per cent de la seua retribució a partir del dia quinzé, a comptar del de la baixa i fins al dihuité mes inclusivament.

En el cas que en el comunicat d'accident es qualifique com a greu o molt greu el complement, es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional i es mantindrà fins al dihuité mes inclusivament.

Article 67é. Vigilància de la salut. Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics al treball que es realitze en cada centre o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquells treballadors que per les seues característiques personals, per les seues condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies hi tinguen més vulnerabilitat, seran vigilats de manera particular.

Tecnologia i organització del treball. El Comité de Seguretat i Salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

Article 68é. Roba de treball. Les empreses facilitaran als treballadors roba de treball, de manera que en disposen d'una en ús i d'una altra per a la seua substitució (una d'estiu i una altra d'hivern). Els treballadors amb contracte superior a tres mesos seran dotats també de les corresponents peces de roba.

Estes peces de roba només podran ser utilitzades dins del centre de treball, i els treballadors estaran obligats a usar-les, cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

Article 69é. Formació contínua. En el cas que l'empresa tinguer necessitat d'impartir cursos de formació contínua, donarà primerament compte de la convocatòria d'estos a la representació social; podran concórrer als cursos els treballadors que ho desitgen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors.

La representació social participarà amb la direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció, dels organismes competents, de les ajudes econòmiques necessàries per a este fi.

CAPÍTOL DOTZÉ Règim disciplinari

Article 70é. Règim de faltes i sancions. Els treballadors podran ser sancionats per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions estableida en este conveni i en la legislació general vigent.

Les faltes cometudes pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seua importància i intencionalitat.

Article 71é. Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá la misma duración del convenio. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta su firma o, como máximo hasta el 31 de diciembre del año 2016.

Artículo 65.º Adecuación de puesto de trabajo. La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

Artículo 66.º Baja por enfermedad o accidente. El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60 por ciento de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja y hasta el decimotercero mes inclusive.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional manteniéndose hasta el decimotercero mes inclusive.

Artículo 67.º Vigilancia de la salud. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 68.º Ropa de trabajo. Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas solo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

Artículo 69.º Formación continua. En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

CAPÍTULO DUODÉCIMO Régimen disciplinario

Artículo 70.º Régimen de faltas y sanciones. Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

Artículo 71.º Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o l'eixida del treball.

b) La no-comunicació amb quaranta-huit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandó del lloc de treball, encara que siga per temps breu, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball, podrà ser considerat com a falta greu o molt greu, segons els casos.

d) La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de 30 dies.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material que hi produsquen deterioraments lleus.

f) La falta ocasional de neteja o d'endreça personal, quan això provoque reclamacions o queixes dels seus companys de treball o dels caps.

g) Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a tercera persones alienes a l'empresa o al centre de treball, sempre que això es produïsca amb motiu del treball.

h) Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què realitze el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a això.

i) La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporta risc greu per al treballador, els seus companys o tercera persones, sempre que el treballador estiga degudament informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j) La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions dels seus superiors.

k) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l) Els xicotets descuits en el compliment dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagueren posat en risc greu el propi treballador o els seus companys de treball i no hagueren suposat cap dany a les instal·lacions.

m) La no-comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del comunicat.

n) Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades amb este fi per la direcció.

Article 72é. Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o l'eixida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de 30 dies.

c) No prestar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que puga suposar risc o perjuí d'una certa consideració per al mateix treballador, els seus companys o tercera, o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjuí del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordens o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan esta supose risc greu per al treballador, els seus companys o tercera persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan estos foren obligatoris, sempre que el dit treballador estiga degudament format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'orde no implique condició vexatòria per al treballador o comporta risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres treballadors.

g) La negligència o imprudència greus en l'exercici de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que el treballador haguera presenciat que poguera causar perjuí greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys de treball o a tercera persones i que tinga relació amb el treball.

a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a tercera personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entraña riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercera personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n) Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la dirección.

Artículo 72.º Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o tercera personas o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercera personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando estos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entraña riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a tercera personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir immediatament els seus superiors, l'empresari o qui el represente de qualsevol anomalía, avaria o accident que observe en les instal·lacions, la maquinària, els locals o els materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la Seguretat social o a les retencions de l'impost de la renda de les persones físiques.

m) Usar de manera abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense l'autorització corresponent.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o centre de treball, així com utilitzar per a usos propis ferramentes de l'empresa, inclusa fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produïxen perjuïs per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball o ocultar maliciósament qualsevol altra informació.

q) Agreejar maliciósament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir tercers aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

s) Registrar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Esta falta serà molt greu si s'utilitzara violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accisos que la direcció tinga establits a l'entrada i l'eixida del centre de treball.

u) La no-comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics que contravinga el règim establert en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan haja mitjançat sanció per escrit de l'empresa, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només es considerarà quan el nombre d'estes arriba a cinc en el trimestre. Les faltas de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

Article 73é. Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de huit faltes de puntualitat no justificades en un període de tres mesos, o més de 12 en un període de sis mesos.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de 30 dies.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, la gestió o l'activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant l'exercici de l'activitat laboral.

d) Fer desaparéixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, ferramenta, màquina, instal·lació, edifici, aparell, efectes, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercutixen negativament en el treball, quan el treballador s'haguera negat a un tractament de desintoxicació.

f) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això puga derivar-se un perjuí sensible per a l'empresa.

g) La competència desleial.

h) Els maltractaments de paraula o obra o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o tercers en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i) La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause accident laboral greu, perjuís greus als companys de treball o a tercers, o danys greus a l'empresa, sempre que el treballador estiga degudament

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciósamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 73.º Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté

format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan haguera mitjançat advertiment de l'empresari relatiu a la seu utilització, sempre que l'empresa tinguera realitzada i en coneixement dels representants del personal la corresponent evaluació de riscos.

k) L'abús d'autoritat per part de qui la exercisa.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m) La desobediència continuada o persistent.

n) L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasiona evident perjuí per a l'empresa o puga ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

n₁) La imprudència temerària en l'exercici del treball encomanat o quan la forma de realitzar-lo implique risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o la maquinària de l'empresa.

o) Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sostraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

p) L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

q) La no-comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a 30 dies des de l'expedició de la comunicació.

r) La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només es considerarà quan el nombre d'estes arribe a set en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

Article 74é. Règim de les sancions. Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

a) Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió de sou i faena de fins a dos dies.

b) Faltes greus: suspensió de sou i faena de tres a 14 dies.

c) Faltes molt greus: suspensió de sou i faena de 15 a 60 dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de voluntariatat de qui comet la falta.

b) El grup i la qualificació professional d'este.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltas greus i molt greus, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa en què hauran de ser oïts, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a què este pertanguera, si n'hi haguera.

En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors dels quals conste que estan afiliats a un sindicat, haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals, si n'hi haguera, tenint aquells 72 hores per a presentar el plieg de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informarà la representació legal dels treballadors de les sancions que s'imposaren als treballadors de l'empresa.

Article 75é. Anotació i aplicació de les sancions. Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els impose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, a comptar des de la data de comunicació d'estes o des que aquelles hagen adquirit fermesa.

debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ñ) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

q) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 74.^º Régimen de las sanciones. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquellos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

Artículo 75.^º Anotación y aplicación de las sanciones. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES I FINALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i moral en el sector del taulell

A. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenrotllament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos en la Constitució espanyola, a més dels drets continguts en la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establit mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així, distintes directives aprovades pel Consell, desenrotllen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de velar perquè els treballadors no emmalaltisquen en el treball, inclús a causa de l'assetjament moral o sexual.

Un entorn laboral lliure de conductes poc desitjables, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això les empreses, junt amb els representants legals dels treballadors, han de treballar a implantar polítiques, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenrotllament de les persones.

Amb este fi, les empreses i els representants legals dels treballadors manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, i sancionar-se com a faltes molt greus, en el seu grau màxim, si esta conducta és duta a terme prevalentse d'una posició jeràrquica.

B. Mesures preventives. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i intimidatoris cap a la seua persona que garantísca la seua intimitat i la seua integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts firmants s'asseguraran que tots els treballadors coneguen l'existencia d'este procediment d'actuació, per a la qual cosa es distribuirà entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses estableiran mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials i, si és el cas, en procediran a l'avaluació i promouran, adicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de l'adopció del present procediment incorporaran en les accions formatives de tot el personal que hi ingresse, informació relativa a les matèries que aborda este procediment

C. Definicions d'assetjament. Als efectes d'este procediment, s'entén per:

1r. Assetjament psicològic o moral és qualsevol conducta, pràctica o comportament, que es realitze de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la capacitat d'este, la promoció professional o la permanència en el lloc de treball, i que afecta negativament l'entorn laboral.

Com a exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació amb altres, passives o actives, pogueren arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

– Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que pone en perill la seua integritat física o la seua salut.

– La imparció d'ordes contradictòries o impossibles de complir.

– L'aïllament i el rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorant la seua presència, o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la adopción del presente procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1º Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

– Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

– La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

– El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menoscrecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

– Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima).

– La violència verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén qualsevol acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es du a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualsevol altres de caràcter sexual, que es dirigixen a una persona creant un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu; expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'eixos comportaments.

El caràcter laboral es presumix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions de treball, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser no desitjada i rebutjada per qui la patix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenrotllin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seua especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constituïx assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o la condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

– Peticions de favors sexuals, incloent-hi totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball, o l'estabilitat en l'ocupació del treballador, a l'aprovació o la denegació dels dits favors.

– Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe o la seua condició sexual.

C. Procediment d'actuació. El procediment es desenrotllarà davall els principis de rapidesa i confidencialitat, garantint i protegint la intimitat i dignitat de les persones objecte d'assetjament. Així mateix, es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

S'haurà de crear en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb esta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en este procediment.

Procediment de solució per mitjà de pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la persona víctima d'assetjament que presentarà, a elecció seu, al departament de personal o al servici de prevenció de riscos laborals.

Els representants dels treballadors podran assistir en tot moment al treballador víctima d'assetjament a instància d'este.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i s'hi detallaran els distints actes i incidents, s'identificarà la persona o les persones que adopten les conductes no desitjades i els possibles testimonis de les dites conductes i actes.

2. A fi de tramitar este procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servici de prevenció i un representant del departament de personal

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinament i la constatació dels fets, i es donarà audiència individual i separada a tots els intervinguts, testimonis i totes les persones que consideren la comissió que hagen de personar-se, inclosos els representants legals dels treballadors del centre, i es practicaran totes les diligències que siguin necessàries per a l'esclariment de la veritat dels fets denunciats, davall els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Els treballadors si així ho desitgen podran ser assistits en les seues intervencions davant de la comissió instructora per un representant legal dels treballadors a elecció seu.

– Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

– La violencia verbal, gestual o física.

2º Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquier otra de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrolle durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

– Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió per mitjà de l'elaboració d'un informe que es farà saber, en primer lloc, a la persona sol·licitant.

La comissió té un termini màxim de 30 dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Este termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

3r. Quan l'informe constate l'existència d'assetjament, es traslladarà el dit informe al responsable del departament de personal a fi de que este adopte les mesures correctores oportunes, i aplique les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es considerarà finalitzada la instrucció.

En la mesura que ho permeta l'organització del treball, s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball i es facilitarà la mobilitat si el treballador afectat ho sol·licita i així és aconsellat pel servici mèdic de l'empresa.

L'empresa s'assegurarà que els treballadors que consideren haver sigut objecte d'assetjament, els que plantegen una queixa en matèria d'assetjament, o els que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no siguin objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en este sentit es considerarà punible i, en conseqüència d'això, susceptible de sanció disciplinària.

L'empresa informarà els representants dels treballadors de tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

D. Evaluació i revisió. La Comissió Mixta avaluarà el funcionament i la implantació en les empreses afectades d'este procediment als dotze mesos de la seua posada en marxa, a fi de suggerir qualsevol modificació que permeta millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Es considera reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria de taulelet, paviments i taulells ceràmics, publicat en el *Boletín Oficial de la Provincia de Castellón* de data 3 de juny de 2006.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Els sindicats firmants d'este conveni en les convocatòries que realitzen als seus delegats i membres dels comités, excepte les que requereixen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a estos representants, quan en pertànyer a una mateixa secció o departament puga la convocatòria conjunta perjudicar el normal desenvolupament del treball.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Les parts acorden constituir la comissió negociadora del conveni una vegada es coneix el nou règim legal relatiu als procediments de jubilació anticipada i parcial anunciats pel Govern i remesos al Pacte de Toledo, i es comprometen a donar resposta als articles 66 i 67 del primer conveni col·lectiu que es mantenen en suspens fins a l'esmentat moment.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les empreses o centres de treball inclosos en el nou àmbit funcional i geogràfic d'este conveni que per estar ubicades fora de la província de Castelló no van aplicar fins al 2008 el conveni de la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la província de Castelló i resultaren ara afectades per l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu autonòmic, no estaran obligades a l'aplicació de les seues condicions fins que finalitza l'any 2013, llevat que aplicaren un conveni concurrent

La fase instructora o informativa finalitzarà con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3.º Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Castellón*, de fecha 3 de junio de 2006.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes acuerdan constituir la comisión negociadora del convenio una vez se conozca el nuevo régimen legal relativo a los procedimientos de jubilación anticipada y parcial anunciados por el Gobierno y remitidos al Pacto de Toledo, comprometiéndose las partes a dar respuesta a los artículos 66 y 67 del primer convenio colectivo que se mantienen en suspenso hasta dicho momento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las empresas o centros de trabajo incluidos en el nuevo ámbito funcional y geográfico del presente convenio que por estar ubicadas fuera de la provincia de Castellón no vinieran aplicando hasta 2008 el convenio de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la provincia de Castellón y resultaran ahora afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo autonómico, no vendrán obligadas a la aplicación de sus condiciones hasta finalizado

i en este cas no hauran d'aplicar, excepte acord en contra, la present regulació convencional.

Per a portar a efecte l'anterior adaptació convencional s'aplicarà la clàusula de compensació i absorció que a continuació es transcriu, per la qual cosa mentres no quede resolt definitivament el procés d'adaptació de les empreses a la nova estructura salarial pactada i a les condicions ací pactades no serà aplicable el que disposa l'article 4t d'este conveni.

Compensació i absorció: les condicions pactades substituiràn en la totalitat a les que fins a la firma del conveni regien en els centres per qualsevol pacte, conveni o origen, llevat que expressament es diga el contrari en esta disposició.

Les condicions pactades són per tant compensables en la totalitat amb les que anteriorment regiren en les empreses, per millora pactada o unilateralment concedida per la direcció (per mitjà de millora voluntària de sous i salari, per mitjà de primes o plusos variables, estalls, etc., gratificacions i beneficis voluntaris o altres conceptes equivalents), imperatiu legal, jurisprudencial, pacte o per qualsevol altra causa.

Igualment, els beneficis per este conveni podran ser compensables o absorbibles respecte a les situacions que anteriorment regiren per voluntària concessió de l'empresa, llevat que expressament s'assenyale el contrari en el conveni.

Als efectes de la compensació i absorció i per als treballadors procedents de les empreses assenyalades caldrà ajustar-se al que disposa esta disposició.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Tot i el règim assenyalat en l'article 61 del present conveni per als delegats de prevenció i comités de seguretat i salut, els actuals delegats no pertanyents a la representació unitària de treballadors es mantindran en les seues funcions fins a la realització de noves eleccions sindicals, llevat que voluntàriament decidiren avançar el procés. El manteniment en el càrrec ho és sense dret a les quatre hores de garantia sindical que els reconeixia el primer conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

Respecte als retards corresponents al primer any de vigència, és a dir 2012, i no obstant el que disposa l'últim paràgraf de l'article 19 del conveni, les parts convenen que es paguen abans del 30 de juny de 2014, una vegada liquidats, si és el cas, els retards pendents del conveni anterior.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Les parts firmants d'este conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en aquells àmbits territorials en què tenen legitimació.

Segona

Als efectes del que disposa l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, es fa constar que este II Conveni col·lectiu autonòmic per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana ha sigut concertat entre l'Associació d'Espanyola de Fabricants de Taulellets i Paviments Ceràmics (ASCER) i les centrals sindicals Federació de Construcció, Fusta i Afins del País Valencià de Comissions Obreres (FECOMA-CCOO) i la Federació d'Indústria de Metall, Construcció i Afins del País Valencià de la Unió General de Treballadors (MCA-UGT)

el año 2013, salvo que vinieran aplicando un convenio concurrente en cuyo caso no deberán, salvo acuerdo en contrario, aplicar la presente regulación convencional.

Para llevar a efecto la anterior adaptación convencional se aplicará la cláusula de compensación y absorción que a continuación se transcribe, por lo que mientras no quede resuelto definitivamente el proceso de adaptación de las empresas a la nueva estructura salarial pactada y a las condiciones aquí pactadas no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 4.^º del presente convenio.

Compensación y Absorción: Las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del convenio regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en la presente disposición.

Las condiciones pactadas son por tanto compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron en las empresas, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la dirección (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, destajos, etc., gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

Igualmente los beneficios por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa, salvo que expresamente se señale lo contrario en el presente convenio.

A los efectos de la compensación y absorción y para los trabajadores procedentes de las empresas señaladas se estará a lo dispuesto en la presente Disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

No obstante el régimen señalado en el artículo 61 del presente convenio para los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, los actuales delegados no pertenecientes a la representación unitaria de trabajadores se mantendrán en sus funciones hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales, salvo que voluntariamente decidieran adelantar el proceso. El mantenimiento en el cargo lo es sin derecho a las cuatro horas de garantía sindical que les reconocía el primer convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Respecto a los atrasos correspondientes al primer año de vigencia, es decir 2012, y no obstante lo dispuesto en el último párrafo del artículo 19 del convenio, las partes convienen que se abonen antes del 30 de junio de 2014, una vez liquidados, en su caso, los atrasos pendientes del convenio anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

Segunda

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente II convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana ha sido concertado entre la Asociación de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y las centrales sindicales Federación de Construcción, Madera y Afines del País Valenciano de Comisiones Obreras (FECOMA-CC OO) y la Federación de Industria de Metal, Construcción y Afines del País Valenciano de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)

ANNEX I
Salaris 2012 i 2013

<i>Grup</i>	<i>Salari base hora</i>	<i>Salari mensual i pagues extres</i>	<i>Jornal</i>	<i>Salari base anual</i>	<i>Plus mensual tres torns rotatiu</i>	<i>Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge</i>	<i>Plus diari nocturn</i>
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ANNEX II
Antiguitat

2	33,98 €
4	67,93 €
9	115,46 €
14	163,02 €
19	210,56 €
24	258,14 €
29	305,72 €
34	339,66 €

ANNEX III
Preus hores extres

<i>Grups</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>14</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>29</i>	<i>34</i>
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Plusos de perillositat, faena penosa i toxicitat: 1,26 euros
Plus de nocturnitat: 0,71 euros

ANNEX IV. Taula informativa de llicències i permisos

<i>Concepte</i>	<i>Dies remunerats</i>	<i>Dies sense remunerar</i>	<i>Desplaçament</i>
Matrimoni	20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos)	10 dies més	
Trasllat de domicili habitual mateixa Població	2 dies naturals		
Trasllat a una altra població	3 dies naturals		
Defunció de cònjuge, fills o pares d'un cònjuge o de l'altre	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Defunció de parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Malaltia greu del cònjuge, fills o pares	3 dies naturals	Temps necessari	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigisca repòs domiciliari de parents fins al segon de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals	Temps necessari en el cas de malaltia greu	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Acompanyar a la consulta del metge al cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per facultatiu)	2 o 3 dies naturals, segons grau	Temps necessari	
Naixement de fills	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Bateig o primera comunió de fills, néts o Germans	1 dia natural		
Matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i cunyats	1 dia		
Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic	Els dies necessaris		
Visita a la consulta del metge especialista (remés pel metge de la Seguretat Social)	Temps necessari		
Metge de medicina general (si hi ha volant de remissió a l'especialista)	Temps necessari		
Permís de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1	2 dies	Resta de dies	
Permís de conduir. Resta de categories	1 dia		
Tractaments oncològics (necessitat d'acompanyar un familiar certificada per un facultatiu)	Màxim de 40 hores al Any		

* * * * *

ANEXO I
Salarios 2012 y 2013

<i>Grupo</i>	<i>Salario base hora</i>	<i>Salario mensual y pagas extras</i>	<i>Jornal</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Plus mensual tres turnos rotativo</i>	<i>Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo</i>	<i>Plus diario nocturno</i>
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ANEXO II
Antigüedad

Años	Antigüedad
2	33,98 €
4	67,93 €
9	115,46 €
14	163,02 €
19	210,56 €
24	258,14 €
29	305,72 €
34	339,66 €

ANEXO III
Precios horas extras

<i>Grupos</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>14</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>29</i>	<i>34</i>
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,26 euros
Plus Nocturnidad: 0,71 euros

ANEXO IV. Tabla informativa de licencias y permisos

<i>Concepto</i>	<i>Días remunerados</i>	<i>Días sin remunerar</i>	<i>Desplazamiento</i>
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres	3 días naturales	Tiempo necesario	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por medico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días	Resto de días	
Carné de conducir. Resto de categorías	1 día		
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		

ANNEX V

Dreta Esquerra

– Pèrdua total del braç o de la mà	60 %	50 %
– Pèrdua total del moviment del muscle	25 %	20 %
– Pèrdua total del moviment del colze	20 %	15 %
– Pèrdua total del moviment de la monyica	20 %	15 %
– Pèrdua total del polze i de l'índex	30 %	25 %
– Pèrdua total de tres dits compresos el polze i l'índex	37 %	32 %
– Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i índex	25 %	20 %
– Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex	30 %	24 %
– Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze	23 %	18 %
– Pèrdua total del polze només	22 %	18 %
– Pèrdua total de l'índex només	15 %	12 %
– Pèrdua total del dit llarg, de l'anular o del menut	16 %	12 %
– Pèrdua total de dos d'estos últims dits	20 %	15 %
– Pèrdua de la falange distal del polze	16,5 %	13,5 %
– Pèrdua de la falange distal d'un altre dit	8 %	6 %
– Pèrdua de les falanges distal i mitjana d'un altre dit	12,5 %	9,5 %
– Pèrdua total d'una cama o d'un peu	50 %	
– Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits	30 %	
– Pèrdua total del polze d'un peu	10 %	
– Pèrdua de la segona falange del polze	4,5 %	
– Pèrdua total d'un altre dit del peu	5 %	
– Pèrdua parcial d'un altre dit del peu	3,5 %	
– Ablació de mandíbula inferior	30 %	
– Pèrdua total d'un ull, o reducció a la mitat de la visió binocular	30 %	
– Sordesa completa d'una oïda	15 %	
– Sordesa completa de les dos oïdes	60 %	
– Fractura no consolidada d'una cama o d'un peu.	25 %	
– Fractura no consolidada d'una ròtula	20 %	
– Pèrdua total del moviment d'una maluc o d'un genoll	20 %	
– Acurtament almenys de cinc centímetres d'un membre inferior	15 %	

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra perceben per les lesions en eixe costat la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per fractura de crani, quan no faça impossible tot treball o ocupació, serà taxada segons la seua relació amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total del membre.

En el cas que l'assegurat perdra simultàniament diversos dels seus membres, assenyalats més amunt, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les respectives taxacions, sense que el total puga en cap cas excedir el 100 per 100 de la suma indicada per a la invalidesa completa.

Si l'assegurat presentava defectes corporals amb anterioritat al sinistre i els efectes d'este es limiten a les parts no defectuosos del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, haguera sigut una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afectara la part ja defectuosa del seu cos la indemnització serà taxada segons el grau d'agreujament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els anteriors percentatges s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

Annex VI. Document de saldo i liquidació

Sr./Sra., major d'edat, amb NIF 00000000 – A, amb domicili a , c/ REBUT de per transferència bancària la suma de en concepte de percepcions salarials del 00/00/0000 al 00/00/0000 i saldo i liquidació per l'extinció pel 00/00/0000 del contracte de treball que en data 00/00/0000 vaig subscriure amb la indicada empresa segons desglossament que a continuació s'especifica:

ANEXO V

Derecha Izquierda

– Pérdida total del brazo o de la mano	60 %	50 %
– Pérdida total del movimiento del hombro	25 %	20 %
– Pérdida total del movimiento del codo	20 %	15 %
– Pérdida total del movimiento de la muñeca	20 %	15 %
– Pérdida total del pulgar y del índice	30 %	25 %
– Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice	37 %	32 %
– Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25 %	20 %
– Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30 %	24 %
– Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	23 %	18 %
– Pérdida total del pulgar solo	22 %	18 %
– Pérdida total del índice solo	15 %	12 %
– Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16 %	12 %
– Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20 %	15 %
– Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5 %	13,5 %
– Pérdida de la falange distal de otro dedo	8 %	6 %
– Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5 %	9,5 %
– Pérdida total de una pierna o de un pie	50 %	
– Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	30 %	
– Pérdida total del pulgar de un pie	10 %	
– Pérdida de la segunda falange del pulgar	4,5 %	
– Pérdida total de otro dedo del pie	5 %	
– Pérdida parcial de otro dedo del pie	3,5 %	
– Ablación de mandíbula inferior	30 %	
– Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular	30 %	
– Sordera completa de un oído	15 %	
– Sordera completa de los dos oídos	60 %	
– Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.	25 %	
– Fractura no consolidada de una rótula	20 %	
– Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20 %	
– Acurtamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior	15 %	

Las personas que declaran en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de este se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Anexo VI. Documento de saldo y finiquito

Sr./Sra., mayor de edad, con NIF 00000000 – A, con domicilio en , c/ RECIBO de por transferencia bancaria la suma de en concepto de percepciones salariales del 00/00/0000 al 00/00/0000 y saldo y finiquito por la extinción por el 00/00/0000 del contrato de trabajo que en fecha 00/00/0000 suscribí con la referida Empresa según desglose que a continuación se especifica:

P.p de paga de Nadal	00,00 €
P.p de paga d'estiu	00,00 €
P.p de paga de beneficis	00,00 €
Salaris pendents	00,00 €
Liquidació vacacions 1	00,00 €
Altres	00,00 €
<i>Subtotal brut</i>	<i>000000,00 €</i>
Treb. cont. comuns	00,00 €
Treb. cont. professionals	00,00 €
Retenció a compte IRPF	00,00 €
Per bestretes	00,00 €
<i>Total net</i>	<i>00,00 €</i>

Amb la percepció de la indicada suma, em considere completament saldat/a i liquidat/a de la relació laboral mantinguda amb l'empresa
..... i em compromet a no demanar-li ni reclamar-li res pels conceptes que se'n deriven, ni cap altre, i queda rescindida la relació laboral amb efectes del dia

I perquè així conste, firme este document a el dia .. de .. de 201...

Firmat:
Sr./Sra.
NIF

Als efectes oportuns declare que he firmat esta declaració en presència d'un repre- sentant legal dels treballadors	Als efectes oportuns- declare que no he fet ús de la possibilitat de la presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que en l'empresa no hi ha representant legal dels treballadors
Firmat	Firmat	Firmat

P.p de paga de Navidad	00,00 €
P.p de paga de verano	00,00 €
P.p de paga de beneficios	00,00 €
Salarios pendientes	00,00 €
Liquidación Vacaciones 1	00,00 €
Otros	00,00 €
<i>Subtotal bruto</i>	<i>000000,00 €</i>
Trab.cont.comunes	00,00 €
Trab. Cont. Profesionales	00,00 €
Retención a cta. IRPF	00,00 €
Por anticipos	00,00 €
<i>Total neto</i>	<i>00,00 €</i>

Con la percepción de la referida suma, me doy por completamente saldado/a y finiquitado/a de la relación laboral mantenida con la empresa
..... y me comprometo a nada más pedirle ni reclamarle por los conceptos derivados de la misma, ni ningún otro quedando rescindido la relación laboral con efectos del día

Y para que así conste, firmo la presente en el día .. de .. de 201...

Fdo.:
Sr/Sra.....
N.I.F.

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta declaración en presencia de un repre- sentante Legal de los trabajadores	A los efectos oportunos de- clarlo que no he hecho uso de la posibilidad de la presen- cia de un representante Le- gal de los trabajadores	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante Legal de los trabajadores
Firmado	Firmado	Firmado

La taula següent té caràcter indicatiu

ÀREES	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5	GRUP 6
ADMINISTRACIÓ	Director administrativofinancer Director Informàtica Director RRHH	Responsable informàtic Analista informàtic Cap administratiu de primera	Administrador de sistemes Tècnic RRHH Responsable facturació i riscos Cap administratiu de segona	Programador informàtic Recepció amb idiomes Administratius nivell mitjà	Receptionista / Telefonista sense idiomes Ordenança / conductor Administratius nivell elemental	Porteria Neteja oficines Activitats subalternes
COMERCIAL	Director comercial Director Màrqueting	Cap vendes nacional Cap vendes exportació	Comercials Adjunts màrqueting Cap promoció Encarregat fires i expositors	Encarregat secció de mostres Empleats nivell mitjà tasques comercials	Promotores de vendes Adm. promoció	
INDUSTRIAL				Cap equip línia esmaltares Cap torn foms Cap equip classificació Ajudant encarregar classificació Encarregat de talladores/recifadores Encarregat torn polim. Encarregat de magatzem PT Encarregats de secció en PGD Encarregats de la totalitat del procés en PPD Caps de taller elèctric en PGD Caps de taller mecànic en PGD Responsable de manteniment en PPD Director tècnic en PPD Cap de manteniment Responsable de producte-disseny Cap de laboratori de PPD Responsable de laboratori de PGD Megeis i sanitaris titulats	Carretoners Retractilació Camiñers Premisistes Alimentador / sietes M.O. atomitzador M.O. molta Tractoristes / Palistes Estalldadors Operari càrrega i molta Operari transport i alimentació Formers Classificadors Polidors Talladors Electricistes nivell elemental Electromecànics nivell mitjà Mecànics nivell mitjà Responsable de reposats Dissenyadors Treballador de qualitat nivell mitjà. Treballador I+D nivell mitjà Treb. pantalles sengrafia nivell mitjà Operaris de 3r foc Operaris rectificadora Auxiliars de laboratori Operari preparació de tintes Peons especialistes	M.O. mostres Treb. manuals del Magatzem PT Neteja fàbrica Flexidors Tirador peces especials Activitats subalternes Tasques de retracció Peons

1 El calcul de la liquidació que corresponga cobran al treballador per les vacacions anuals no disfrutades es realitzarà sobre 35 dies naturals.

La siguiente tabla tiene carácter indicativo.

Areas	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5		Grupo 6		
	Dtor. Admvo – Financiero	Dtor. Informática	Dtor. RRHH	Responsable Informático	Analista informático	Jefe Administrativo de Primera	Técnico RRHH	Responsable Facturación y Riesgos	Jefe Administrativo de Segunda	Administrador de Sistemas	Programador informático	Recepción con idiomas	Portería
ADMINISTRACIÓN													Limpieza oficinas
COMERCIAL	Dtor. Comercial	Dtor. Marketing		Jefe Ventas Nacional		Comerciales		Adjuntos Marketing		Recepcionista / Telefonista sin idiomas			Actividades Subalternas
INDUSTRIAL				Jefe Ventas Exportación		Adjunto Promoción		Encargado Ferias y Expositores		Ordenanza / conductor			
										Administrativos nivel elemental			
											Promotores de ventas		
										Adm. Promoción			
											Carretilleros		
											Retractilado		
											Camioneros		
											Prensistas		
											Alimentador / silos		
											M.O. Atomizador		
											M.O. Molinada		
											Tractoñistas / Palistas		
											Esmaltadores		
											Operario carga y molienda		
											Operario transporte y alimentación		
											Horneros		
											Clasificadores		
											Pulidores		
											Cortadores		
											Electricistas nivel elemental		
											Electromecánicos nivel elemental		
											Mecánicos nivel elemental		
											Operario almacén repuestos		
											Laborantes Calidad nivel elemental		
											Laborantes I+D nivel elemental		
											I.lab. pantallas serigrafía nivel elemental		
											Operarios de 3er fuego		
											Operarios rectificadora		
											Auxiliares de laboratorio		
											Operario preparación de tintas		
											Peones Especialistas		

1 El cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2013 de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la que es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu de Panaderia i Pastisseria de la Comunitat Valenciana.
[2013/3406]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Confederació de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (COPPAVAL), Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana (FAPCOVA) i Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra pels sindicats Federació de la Indústria i Treballadors Agraris FITAG-UGT-PV i Federació Agroalimentària de CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

I Conveni Col·lectiu de Forn i Pastisseria de la Comunitat Valenciana

Índex

Nota prèvia sobre termes de gènere

Capítol sobre Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Àmbit temporal i denúncia

Capítol II Contractació

Article 5. Accés a l'ocupació

Article 6. Política de contractació

Article 7. Foment de la contractació indefinida

Article 8. Contracte a temps parcial indefinit

Article 9. Jubilació parcial i contracte de relleu

Article 10. Contracte per acumulació de tasques

Article 11. Contracte d'obra o servei determinat

Article 12. Període de prova

Article 13. Cessament dels treballadors

Capítol III. Contingut general de la relació laboral

Article 14. Organització del treball

Article 15. Concurrencia desleial

Article 16. Carnet de manipulador d'aliments

Capítol IV. Classificació professional

Article 17. Sistema de classificació professional

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2013 de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana
[2013/3406]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales: Confederación de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (COPPAVAL), Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana (FAPCOVA) y Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos: Federación de la Industria y Trabajadores Agrarios FITAG-UGT-PV y Federación Agroalimentaria de CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de marzo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

I Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana

Índice

Nota previa sobre términos de género

Capítulo sobre Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

Capítulo II. Contratación

Artículo 5. Acceso al empleo

Artículo 6. Política de contratación

Artículo 7. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

Artículo 9. Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 10. Contrato por acumulación de tareas

Artículo 11. Contrato de obra o servicio determinado

Artículo 12. Período de prueba

Artículo 13. Cese de los trabajadores

Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

Artículo 14. Organización del trabajo

Artículo 15. Concurrencia desleal

Artículo 16. Carné de manipulador de alimentos

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 17. Sistema de clasificación profesional

Article 18. Factors d'enquadrament
Article 19. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2
Grup Professional 1
Article 20. Mobilitat funcional
La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors

Capítol V. Ordenació del temps de treball

Article 21. Jornada de treball
Article 22. Calendari laboral
Article 23. Jornada en casos especials
Article 24. Menors de díhuit anys d'edat
Article 25. Vacacions
Article 26. Permisos
Article 27. Hores extraordinàries

Capítol VI. Retribucions

Article 28. Estructura retributiva
Article 29. Complements salarials
Article 30. Condicions més beneficioses
Article 31. Pagues extraordinàries
Article 32. Quantia i actualització salarial
Article 33. Nocturnitat
Article 34. Treballs en cambres de congelació
Article 35. Treball en festiu
Article 36. Retribució en espècie
Article 37. Seguretat Social complementària

Capítol VII. Salut laboral

Article 38. Comissió sectorial de salut laboral
Article 39. Condicions de treball
Article 40. Equip de treball

Capítol VIII. Drets sindicals

Article 41. Dret de reunió

Capítol IX. Règim disciplinari

Article 43. Procediment sancionador
Article 44. Faltes
A) Són faltes lleus
B) Són faltes greus
C) Són faltes molt greus
Article 45. Prescripció de les faltes
Article 46. Sancions
A. Per faltes lleus
B. Per faltes greus
C. Per faltes molt greus

Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 47. Comissió paritària
Article 48. Procediment d'arbitratge
Article 49. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 50. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu
Article 51. Seguiment de les condicions de treball en el sector

Capítol XI. Igualtat

Article 52. Mesures d'igualtat efectiva entre homes i dones

Disposicions addicionals

1a Compromís sobre regulació del treball en festiu
2a Complement de nocturnitat en empreses que retribuïxen específicamente la productivitat
3a Comissió paritària sectorial de Formació

Artículo 18. Factores de encuadramiento

Artículo 19. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2
Grupo Profesional 1

Artículo 20. Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo
Artículo 22. Calendario laboral
Artículo 23. Jornada en casos especiales
Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 25. Vacaciones
Artículo 26. Permisos
Artículo 27. Horas extraordinarias

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 28. Estructura retributiva
Artículo 29. Complementos salariales
Artículo 30. Condiciones más beneficiosas
Artículo 31. Pagas extraordinarias
Artículo 32. Cantidad y actualización salarial
Artículo 33. Nocturnidad
Artículo 34. Trabajos en cámaras de congelación
Artículo 35. Trabajo en festivo
Artículo 36. Retribución en especie
Artículo 37. Seguridad Social complementaria

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 38. Comisión sectorial de salud laboral
Artículo 39. Condiciones de trabajo
Artículo 40. Equipo de trabajo

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 41. Derecho de reunión

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 43. Procedimiento sancionador
Artículo 44. Faltas
A) Son faltas leves
B) Son faltas graves
C) Son faltas muy graves
Artículo 45. Prescripción de las faltas
Artículo 46. Sanciones
A. Por faltas leves
B. Por faltas graves
C. Por faltas muy graves

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 47. Comisión paritaria
Artículo 48. Procedimiento de arbitraje
Artículo 49. Inaplicación del Convenio Colectivo
Artículo 50. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 51. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

Capítulo XI. Igualdad

Artículo 52. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Disposiciones adicionales

1.^a Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo
2.^a Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad
3.^a Comisión paritaria Sectorial de Formación

Disposició transitòria

Categories no incloses en el sistema de classificació professional

Annex I. Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

Annex II. Quantificació del complement ad personam excategoria o nivell professional en 2013

Annex III. Model de consulta sobre classificació professional

Nota prèvia sobre termes de gènere

Totes les referències en el text del Conveni a «treballador» o «empresari» s'entendran efectuades indistintament a les persones, home o dona, en els termes establits en els apartats 1 i 2 de l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol sobre àmbit d'aplicació

Article 1. Parts negociadores

El present Conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Confederació de Forn i Pastisseria de la C. Valenciana (COPPAVAL), la Federació d'Associacions i Gremis de Forn i Pastisseria de la C. Valenciana (FAPCOVA) i la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació dels empresaris, i d'una altra part, en representació dels treballadors, per la Federació Agroalimentària de Comissions Obreres del País Valencià i per la Federació d'Indústria i dels Treballadors Agraris de la Unió General de Treballadors del País Valencià.

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, siga quina siga la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a ambdós activitats conjuntament de productes de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria, siga quina siga la seua forma i modalitat.

Article 3. Àmbit personal

1. Es regiran pel present conveni tots els treballadors al servei de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu.

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits previstos en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i per allò que s'ha disposat en el seu contracte individual.

Article 4. Àmbit temporal i denúncia

1. El present conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2013, excepte per a les empreses que es regien pel que estableix el Conveni col·lectiu per a l'activitat de confiteries, pastisseries, brioxeries i rebosteries de la província d'Alacant (Codi Conveni 030009-5, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* de 15 de febrer de 2002), en les quals l'entrada en vigor es produirà a partir de l'1 de juliol de 2013, i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2014.

2. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'anys en any si, amb una antelació de com a mínim tres mesos a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts per mitjà de comunicació escrita, de la qual l'altra part acusarà recepció i remetrà una còpia per al seu registre a l'autoritat laboral.

3. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts estableixeran un calendari o pla de negociació, esta s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies comptat des de la constitució de la comissió negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu es mantindrà la seua vigència, que es prolongarà igualment mentre es compleixin els tràmits establerts en el següent apartat.

4. Transcorregut el termini legal des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts sotmetran les seues discrepàncies a la Comissió Paritaria del

Disposición transitoria

Categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

Anexo I. Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

Anexo II. Cuantificación del complemento ad personam ex-categoría o nivel profesional en 2013

Anexo III. Modelo de consulta sobre clasificación profesional

Nota previa sobre términos de género

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empresario» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo sobre Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Confederación de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (COPPAVAL), la Federación de Asociaciones y Gremios de Panadería y Pastelería de la C. Valenciana (FAPCOVA) y la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de los empresarios, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras del País Valencià y por la Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores del País Valencià.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, o a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, pastelería, confitería, bollería y repostería, cualquiera que sea su forma y modalidad.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, salvo para las empresas que venían rigiéndose por lo establecido en el convenio colectivo para la actividad de confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías de la provincia de Alicante (Código Convenio 030009-5, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* de 15 de febrero de 2002), en las que la entrada en vigor se producirá a partir del 1 de julio de 2013, y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2014.

2. El convenio colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos tres meses a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria

Conveni. Si persistix el desacord, la Comissió decidirà sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge arreplegat en el present conveni o als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

Capítol II Contractació

Article 5. Accés a l'ocupació

1. Sense perjuí del que estableixen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no discriminació.

2. Les empreses donaran preferència en les seues contractacions a les persones que acrediten haver realitzat accions formatives en qualsevol de les Escoles de Forn i Pastisseria, cursos de formació dels plans tripartits de formació contínua per als treballadors i treballadores o acrediten titulació atorgada per una Escola Professional de Forn i Pastisseria, tot això conforme al Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, i concretament quant a la família professional d'indústries alimentàries.

3. Les vacants existents en les empreses es comunicaran a la representació legal dels treballadors i es publicaran en el tauler d'anuncis.

Article 6. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desenrotllament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en el present conveni per part de les empreses davant d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenrotllament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir-ne l'estabilitat. Amb este fi, les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu sotmetran a consideració de la Comissió Paritària les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral.

3. Per a l'establiment del còmput del total de contractes temporals en l'empresa, s'atindrà al concepte de centre de treball i es calcularà sobre una base amitjanada anualment.

4. Si el contracte de treball de duració determinada és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la seua terminació amb una antelació mínima de quinze dies.

Article 7. Foment de la contractació indefinida

1. Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de duració determinada a la dita modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigentes en esta matèria.

2. Ambdós parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència del mateix.

Article 8. Contracte a temps parcial indefinit

1. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. En cap cas la contractació a temps parcial indefinida regulada en el present article podrà substituir la contractació a temps complet indefinit.

2. Amb la finalitat de fomentar la contractació a temps parcial per temps indefinit, el pacte individual d'hores complementàries entre l'empresa i el treballador, no podrà excedir els percentatges següents:

del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Capítulo II. Contratación

Artículo 5. Acceso al empleo

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería y Pastelería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para los trabajadores/as o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería y Pastelería, todo ello conforme al Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, y concretamente en lo relativo a la familia profesional de industrias alimentarias.

3. Las vacantes existentes en las empresas se comunicarán a la representación legal de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios.

Artículo 6. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo. A tal fin, las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo someterán a consideración de la Comisión Paritaria las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral.

3. Para el establecimiento del cómputo del total de contratos temporales en la empresa, se atendrá al concepto de centro de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualmente.

4. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 7. Fomento de la contratación indefinida

1. Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. Contrato a tiempo parcial indefinido

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. En ningún caso la contratación a tiempo parcial indefinida regulada en el presente artículo podrá sustituir a la contratación a tiempo completo indefinido.

2. Con la finalidad de fomentar la contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido, el pacto individual de horas complementarias entre la empresa y el trabajador, no podrá exceder de los siguientes porcentajes:

Jornada pactada	Hores complementàries
Fins al 50 % de la jornada ordinària	Fins al 50 % d'hores complementàries
Entre el 51 i el 75 % de la jornada ordinària	Fins al 33 % d'hores complementàries

3. L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haguera pactat expressament amb el treballador.

El pacte sobre hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua subscripció, quan concorreguen les circumstàncies establides legalment.

4. Per a acollir-se a la regulació sobre hores complementàries establlida en el present article, les empreses hauran de complir els requisits següents:

a) Que el percentatge d'ocupacions indefinides en la plantilla siga superior al 50 % d'esta.

b) Que el nombre de contractes de posada a disposició en l'empresa no supere el 15 % del volum d'ocupació d'esta.

En el cas que no es complisquen els anteriors requisits serà aplicable el que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Jubilació parcial i contracte de relleu

El treballador que reunisca els requisits exigits legalment podrà acordar amb l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial.

Article 10. Contracte per acumulació de tasques

1. Podran subscriure's contractes de duració determinada quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes així ho exigisquen, inclús si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En estos casos, els contractes podran tindre una duració màxima de dotze mesos dins d'un període de setze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

2. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar dotze dies per any treballat.

Article 11. Contracte d'obra o servei determinat

1. D'acord amb el que estableix l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, es podrà subscriure el contracte per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta; no podrà subscriure's per a la realització de tasques o treballs derivats de l'execució d'una contracta o subcontracta.

2. Estos contractes no podran tindre una duració superior a díhuit mesos, i es podran subscriure per a la realització de les següents tasques o treballs:

a) Atendre l'elaboració i venda de productes específics de forn i pastisseria que tinguen un caràcter estacional notori per la seua vinculació a celebracions, festivitats o tradicions.

b) Implantar, desenvolupar o implementar programes de qualitat, innovació, modernització, adequació, desenvolupament tecnològic, millora o seguiment en qualsevol de les àrees de l'empresa, sempre que comporten una inversió.

c) Atendre reparacions puntuals de duració incerta.

3. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar dotze dies per any treballat.

Article 12. Període de prova

1. Les empreses podran establir en els contractes un període de prova que serà de:

- Grup 1: sis mesos.
- Grup 2: cent cinc dies.
- Grup 3: setanta-cinc dies.

Jornada pactada	Horas complementarias
Hasta el 50 % de la jornada ordinaria	Hasta el 50 % de horas complementarias
Entre el 51 y el 75 % de la jornada ordinaria	Hasta el 33 % de horas complementarias

3. El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las circunstancias establecidas legalmente.

4. Para acogerse a la regulación sobre horas complementarias establecida en el presente artículo, las empresas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el porcentaje de empleos indefinidos en la plantilla sea superior al 50 % de la misma.

b) Que el número de contratos de puesta a disposición en la empresa no supere el 15 % del volumen de empleo de la misma.

En el caso de que no se cumplan los anteriores requisitos será de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador que reúna los requisitos exigidos legalmente, podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial.

Artículo 10. Contrato por acumulación de tareas

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 11. Contrato de obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontracta.

2. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Atender la elaboración y venta de productos específicos de panadería y pastelería que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.

b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones puntuales de duración incierta.

3. A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días por año trabajado.

Artículo 12. Período de prueba

1. Las empresas podrán establecer en los contratos un período de prueba que será de:

- Grupo 1: seis meses.
- Grupo 2: ciento cinco días.
- Grupo 3: setenta y cinco días.

– Grup 4: quaranta-cinc dies.

– Grup 5: un mes.

2. Serà nul el pacte que estableixi període de prova quan el treballador haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, davall qualsevol modalitat de contractació.

3. Durant el període de prova qualsevol de les parts contractants podrà desistir del contracte, sense que el dit desistiment produïsca cap efecte per a cap de les parts.

Article 13. Cessament dels treballadors

El personal comprés en el present conveni que es proposeix cessar voluntàriament en el servei d'una empresa haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció, almenys amb 15 dies d'anticipació a la data en què s'haja de deixar de prestar servei.

L'incompliment per part del treballador del preavís amb la indicada anticipació donarà dret a l'empresa a descomptar de la seua liquidació l'import equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

Capítol III. Contingut general de la relació laboral

Article 14. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té com a objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts firmants d'este Conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsquen a previndre una evolució negativa d'estes i a millorar la seua situació i perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 15. Concurrencia deslleial

1. En compliment de la prohibició de concurrencia deslleial, no es podrà realitzar, excepte consentiment per escrit de l'empresa, col·laboració, obra o treball complementari de què figuren en la pròpia activitat d'esta.

2. Per mitjà de pacte escrit, podrà acordar-se la permanència del treballador en l'empresa per un període no superior a dos anys comptats des que este haja promocionat en l'empresa per causa de l'especialització professional rebuda.

3. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu coneixerà, amb caràcter previ, les discrepàncies que se susciten sobre esta previsió, amb vista a salvaguardar els interessos de les empreses que realitzen esforços en els apartats d'investigació, desenvolupament i innovació, ja siga creant productes nous, o bé recuperant receptes tradicionals.

Article 16. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments, amb este objecte l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos labors i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador es negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments es podrà suspender el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que la realitze.

4. Així mateix els treballadors compliran allò que exigeix la reglamentació tecnico-sanitaria, per la qual cosa hauran de portar el cabell

– Grupo 4: cuarenta y cinco días.

– Grupo 5: un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 13. Cese de los trabajadores

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo III. Contenido general de la relación laboral

Artículo 14. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Esto solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberán orientarse a que la productividad y competitividad en las empresas sea adecuada, de forma que contribuyan a prevenir una evolución negativa de las mismas y a mejorar su situación y perspectivas a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 15. Concurrencia desleal

1. En cumplimiento de la prohibición de concurrencia desleal, no se podrá realizar, salvo consentimiento por escrito de la empresa, colaboración, obra o trabajo complementario de los que figuren en la propia actividad de la misma.

2. Mediante pacto escrito, podrá acordarse la permanencia del trabajador en la empresa por un período no superior a dos años contados desde que este haya promocionado en la misma por causa de la especialización profesional recibida.

3. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo conocerá, con carácter previo, las discrepancias que se susciten sobre esta previsión, en orden a salvaguardar los intereses de las empresas que realicen esfuerzos en los apartados de investigación, desarrollo e innovación, ya sea creando productos nuevos, o bien recuperando recetas tradicionales.

Artículo 16. Carné de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos labores y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no

arreplegat, no podran fumar ni mastegar xicot i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

Capítol IV. Classificació professional

Article 17. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificats per raó de les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es realitzà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenrotllen els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneitat i aptitud necessària per a l'exercici de les tasques que s'encomenan al treballador en cada lloc de treball, amb realització prèvia, si cal, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en este conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.

Article 18. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment mencionats es tindrà en compte:

a. Coneixements i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels dits coneixements i experiència.

b. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenrotllen.

d. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguin obligades a arreplegar en la seua estructura organitzativa tots i cada un d'ells, i, si és el cas, podran establir-se les corresponents assimilacions.

Article 19. Grups professionals

Grup professional 5

1. Criteris generals: tasques que consistixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de Grau Mitjà.

podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 17. Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 18. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes assimilaciones.

Artículo 19. Grupos profesionales

Grupo profesional 5

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen davall instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/trabajadoras que els exerciten, i comporten, davall supervisió, la seua responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors/trabajadoras.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalent a Formació Professional de Grau Superior o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 2

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de Grau Superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup Professional 1

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

S'inclouen també en este grup professional funcions que suponen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a la qual han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suponen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclus la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el dit càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seu professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 20. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol V. Ordenació del temps de treball

Article 21. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual queda estableida en 1.782 hores.

2. La duració de la jornada setmanal serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

3. S'entendrà per jornada partida aquella en què hi haja una interrupció d'una hora com a mínim.

4. Es respectarà en les empreses que així ho tinguen establert, la condició més beneficiosa consistente a considerar el temps de descans per a entrepà com temps de treball efectiu.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 1

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 20. Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.782 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.

4. Se respetará en las empresas que así lo tuvieran establecido, la condición más beneficiosa consistente en considerar el tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Article 22. Calendari laboral

1. Cada any l'empresa confeccionarà l'obligatori calendari laboral d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

2. El calendari laboral serà exposat en cada centre de treball amb almenys dos mesos d'anterioritat a l'inici del primer període de vacances que s'hi estableixca, i sempre abans del vint-i-huit de febrer de l'any en curs.

Article 23. Jornada en casos especials

Donades les especials característiques del cercle productiu anual de les empreses del sector, en virtut de les quals se sol acumular la producció en determinats períodes de l'any en detriment d'altres en què esta baixa considerablement, ambdós representants acorden establir una distribució horària flexible per al sector que contribuïsca a una millora de la productivitat. La dita jornada flexible es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral de cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. L'empresa podrà, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, disposar de fins a 89 hores/any de l'esmentat calendari anual, variant la distribució de jornada inicialment establert sense sobrepasar el límit que com a jornada diària ordinària fixa la legislació, excepte acord entre les parts, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa preavisarà amb un mínim de 72 hores els representants dels treballadors i als treballadors afectats individualment, de l'ús d'estes.

b) El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en este últim cas a la finalització d'esta.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, tindran cómput anual, de tal forma que procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordats entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies comptador des del moment del preavís a què es referix l'apartat a del punt 2. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se someterà a la Comissió Paritària del present conveni

4. Les empreses que durant la vigència del present conveni col·lectiu acorden amb la representació dels treballadors firmants del conveni una reducció de la jornada anual estableguda en este, podran disposar d'un nombre més gran d'hores del calendari anual, sempre que respecten els requisits establerts en l'apartat 2 del present article i basant-se en la taula següent:

Jornada anual	Flexibilitat
1.774 hores	150 hores
1.766 hores	195 hores

5. Les parts firmants valoraran anualment l'efectivitat d'esta mesura al si de la Comissió Paritària, que es reunirà durant el mes de gener amb este fi.

6. L'aplicació de les previsions establides en el present article no suposarà, en cap cas, que els treballadors acollits a la reducció de jornada regulada en l'apartat 1.h de l'article 25 del present conveni col·lectiu hagen de prestar servei en la franja horària diària afectada per la reducció de jornada esmentada.

Article 24. Menors de díhuit anys d'edat

1. Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedesca de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant la jornada de duració no inferior a trenta minuts. Este període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

Artículo 22. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

Artículo 23. Jornada en casos especiales

Dadas las especiales características del círculo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año en detrimento de otros en los que esta baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 89 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria fija la legislación, salvo acuerdo entre las partes, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o períodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente convenio

4. Las empresas que durante la vigencia del presente convenio colectivo acuerden con la representación de los trabajadores firmantes del convenio una reducción de la jornada anual establecida en el mismo, podrán disponer de un mayor número de horas del calendario anual, siempre que respeten los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo y en base a la siguiente tabla:

Jornada anual	Flexibilidad
1.774 horas	150 horas
1.766 horas	195 horas

5. Las partes firmantes valorarán anualmente la efectividad de esta medida en el seno de la Comisión Paritaria, que se reunirá durante el mes de enero a tal fin.

6. La aplicación de las previsiones establecidas en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, que los trabajadores acogidos a la reducción de jornada regulada en el apartado 1.h del artículo 25 del presente convenio colectivo deban prestar servicio en la franja horaria diaria afectada por la citada reducción de jornada.

Artículo 24. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Els treballadors i treballadores menors de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns.

3. La duració del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 25. Vacacions

1. Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu gaudirà de trenta dies naturals de vacacions, més un dia més per cada festa pagable que no se celebre en diumenge que estiga compresa en el període de gaudi de vacacions.

Tot el personal afectat per este conveni col·lectiu, a més del període de vacacions de trenta dies naturals establert, gaudirà de dos dies més durant l'any, a designar per mutu acord entre empresa i treballador i, si no n'hi ha, per acord de la comissió paritària del conveni.

2. Les vacacions es gaudiran preferentment entre els dies 15 de juny i 15 de setembre; no obstant això, en aquelles empreses que, per les seues característiques, no pogueren concedir-les en el dit període, es posaran d'acord empresa i treballador per a realitzar-les en l'època i les condicions que ambdós convinguen. I si no haguera acord, per resolució de la comissió paritària, l'audiència de la qual s'establix expressament com a tràmit previ a l'exercici de les accions legals pertinents.

3. En el cas que l'empresa no tanque durant el període de vacacions, haurà de concedir preferència a les treballadores que es troben embarassades per a concedir les vacacions retribuïdes en les dates que la treballadora propose.

4. En el cas que l'empresa cesse en l'activitat, els treballadors gaudiran les vacacions dins d'eixe mateix període.

5. Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacacions en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilite el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 26. Permisos

1. El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentarse del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de naixement de fill o adopció, i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 45 km. de distància a este efecte, el termini serà de quatre dies.

En els casos de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari el permís corresponent podrà gaudir-se de forma discontinua mentres es mantinga el fet causant.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos.

3. La duración del descans semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 25. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el período de disfrute de vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo, además del período de vacaciones de treinta días naturales establecido, disfrutará de dos días más durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre; no obstante, en aquellas empresas que, por sus características, no pudieran concederlas en dicho período, se pondrán de acuerdo empresa y trabajador para realizarlas en la época y condiciones que ambos convengan. Y si no hubiera acuerdo, por resolución de la comisión paritaria, cuya audiencia se establece expresamente como trámite previo al ejercicio de las acciones legales pertinentes.

3. En el caso de que la empresa no cierre durante el período de vacaciones, deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para conceder las vacaciones retribuidas en las fechas que la trabajadora proponga.

4. En el caso de que la empresa cesara en la actividad, los trabajadores disfrutarán las vacaciones dentro de ese mismo período.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impossibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 26. Permisos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parentes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 45 km. de distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Las treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podrán dividir en dos fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà gaudir-se de forma acumulada i ser substituït per catorze dies laborables que se sumaran al període de maternitat i el gaudi del qual serà consecutiu a la finalització del dit període de maternitat i tindrà caràcter ininterromput sense que càpia fraccionar-lo en diversos períodes. En els casos en què el contracte de treball s'extingísca o suspenga per qualsevol causa, abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la seua corresponent liquidació i liquidació a què done lloc l'extinció del contracte, l'import de la part proporcional que li corresponga del període no treballat des de l'endemà a la finalització del contracte de treball, fins al final de la lactància, és a dir, fins al compliment dels nou mesos del fill. Les treballadores que tinguen previst gaudir este permís de forma acumulada, hauran de comunicar-ho a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

g) Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa a un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

i) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret, d'acord amb el que estableix legalment, a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

j) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 del present article, excepte el previst en la lletra a, a les persones que no havent-se casat, conviven en unió afectiva i estable, amb la justificació prèvia d'estos aspectes per mitjà de certificació de inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet.

Article 27. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que vinguen exigides per la necessitat de reparar siniestres o altres danys extraordinaris i urgents, així com si és el cas de risc de pèrdua de matèries primeres i les que corresponguen a les necessitats derivades de festivitats, vespres de festivitats i períodes punta, es realitzaran.

2. La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules que apareixen en l'annex d'este conveni o a raó d'1 hores i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

3. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metà·lic corresponderà al treballador, si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i els

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada y ser sustituido por catorce días laborables que se sumarán al periodo de maternidad y cuyo disfrute será consecutivo a la finalización de dicho periodo de maternidad y tendrá carácter ininterrumpido sin que quiepa fraccionarlo en varios periodos. En los casos en los que el contrato de trabajo se extinguiera o suspendiera por cualquier causa, antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de su correspondiente liquidación y finiquito a que diera lugar la extinción del contrato, el importe de la parte proporcional que le corresponda del periodo no trabajado desde el día siguiente a la finalización del contrato de trabajo, hasta el final de la lactancia, es decir, hasta el cumplimiento de los nueve meses de su hijo. Las trabajadoras que tengan previsto disfrutar este permiso de forma acumulada, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, con arreglo a lo establecido legalmente, a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Se reconocen los mismos permisos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, salvo el contemplado en su letra a, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 27. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta, se realizarán.

2. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas que aparecen en el anexo de este convenio o a razón de 1 horas y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la

treballadors afectats en un termini de 15 dies des de la seua realització. Conclòs este termini sense acord, el conflicte se sotmetrà a la Comissió Paritària del present Conveni.

Capítol VI. Retribucions

Article 28. Estructura retributiva

1. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, es distribuïxen en el Salari Base de Grup, el Plus Conveni i, si és el cas, els complementos salariais regulats en este.

2. S'entén per Salari Base de Grup el corresponent al treballador en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en el present conveni col·lectiu.

3. El Plus Convenio s'establix a fi d'homogeneïtzar l'estructura retributiva en el sector, i quedaran sense efecte des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tots els conceptes extrasalarials que estaven regulats en la negociació provincial.

4. El Salari Base i el Plus Convenio remuneran la jornada anual de treball efectiu pactada en este conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

Article 29. Complements salariais

1. Són complementos salariais les quantitats que, si és el cas, s'hagen d'adicionar al Salari Base de Grup per qualsevol concepte diferent del de la jornada anual del treballador i la seua adscripció a un grup professional.

2. Els complementos salariais s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:

a) Personals. En la mesura que deriven de les condicions personals del treballador.

b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat.

c) Per qualitat o quantitat de treball. Consistent en les quantitats que percep el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, o bé basant-se en la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'esta.

Article 30. Condicions més beneficioses

Es mantindran les condicions més beneficioses estableties amb anterioritat a la vigència d'este conveni, sense perjuí que puguen ser absorbides i compensades quan els salariis que van percebre els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, siguin superiors als que es fixen en el present conveni. No obstant això:

a) L'entrada en vigor d'este conveni col·lectiu implica la supressió del complement personal d'antiguitat, a tots els efectes es reconeixen els drets consolidats derivats de la dita supressió que es detallen en l'annex I del conveni.

b) Aquells treballadors que a 31 de desembre de 2012 perceben una retribució derivada del conveni col·lectiu provincial que els siga d'aplicació, superior a l'establida per al grup professional en què queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement «ad personam», denominat complement «excategoria o nivell professional».

El dit complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Este complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors els salariis de categoria o nivell dels quals eren superiors als de hrup, no serà pagable a aquells treballadors de nou ingress. Així mateix, este complement es considerarà Salari Base a tots els efectes i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 31. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors afectats pel present conveni, tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de les quals consistirà en una mensualitat del Salari Base de Grup i del Plus Conveni, a més dels complementos personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats de mutu acord entre empresa i treballador. En cas

empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días desde su realización. Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 28. Estructura retributiva

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el Salario Base de Grupo, el Plus Convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

3. El Plus Convenio se establece a fin de homogeneizar la estructura retributiva en el sector, quedando sin efecto desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo todos los conceptos extrasalariales que venían regulados en la negociación provincial.

4. El Salario Base y el Plus Convenio remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

Artículo 29. Complementos salariales

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 30. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. No obstante:

a) La entrada en vigor del presente convenio colectivo implica la supresión del complemento personal de antigüedad, reconociéndose a todos los efectos los derechos consolidados derivados de dicha supresión que se detallan en el anexo I del mismo.

b) Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo provincial que les fuese de aplicación, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden enquadradados, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría o nivel eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 31. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del Salario Base de Grupo y del Plus Convenio, además de los complementos personales que correspondan, de acuerdo con el artículo anterior.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En

contrari es percebrian d'acord amb el costum o pacte establiti en cada empresa, i si no n'hi ha:

- a) La paga d'hivern (Nadal): el 24 de desembre.
- b) La paga d'estiu: el 15 de juliol.
- c) La tercera paga: el 16 de maig.

3. Al personal que ingressa en el transcurs de l'any o cesse durant este, se li pagaran les gratificacions extraordinàries prorratejant el seu import en proporció al temps treballat.

Article 32. Quantia i actualització salarial

1. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats detallades en la següent taula durant l'any 2013.

Enquadrament	Salari Base mensual (€)	Plus Conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor Hora Extra (€)
Grup 5	812,21	67,79	13.200,00	9,50
Grup 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grup 3	965,81	67,79	15.504,00	11,33
Grup 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,20
Grup 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

2. Els treballadors percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats relacionades en la següent taula durant l'any 2014.

Enquadrament	Salari Base mensual (€)	Plus Conveni mensual (€)	Retribució anual (€)	Valor Hora Extra (€)
Grup 5	825,54	67,79	13.400,00	9,55
Grup 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grup 3	965,81	67,79	15.504,00	11,39
Grup 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,26
Grup 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

3. Els retards derivats dels increments i actualitzacions establits en el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la publicació en el butlletí oficial dels nous valors.

Article 33. Nocturnitat

1. Les hores que es treballen entre les entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la consideració de nocturnes, i seran retribuïdes amb un recàrc d'un 25 per cent sobre el valor de l'hora normal que corresponga al Salari Base de Grup 1, si és el cas, sobre els complementos *ad personam* ex nivell o excategoria que corresponguen.

2. Les empreses en què amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu el concepte de nocturnitat estiguera inclòs en el seu salari, només pagaran este concepte quan se supere la tercera hora nocturna en la jornada diària.

Article 34. Treballs en cambres de congelació

1. Quan el procés de treball faça impossible l'eliminació dels riscos per fred, seran aplicables les mesures per a reduir-los fins a nivells acceptables que estableix la preceptiva evaluació de riscos elaborada d'acord amb el que estableix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball o normativa que el substituïsca.

2. Llevat que s'estableix un altre criteri preventiu més adequat, la permanència, durant el treball, en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, no podrà excedir quatre hores durant la jornada. La resta de la jornada es dedicarà a altres tasques. I per cada hora de permanència ininterrompuda en l'interior de la cambra tindrà dret el treballador a quinze minuts de pausa per a la seua recuperació.

3. El personal que per habitual funció, continua o discontinua, preste servici en l'interior de cambres de congelació a una temperatura de deu graus sota zero o inferior, i quede exposat a les dites condicions pels temps màxims establits en l'apartat anterior del present article, percebrà un complement de setanta-quatre cèntims d'euro (0,74 euros) per cada

caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

- a) La paga de invierno (Navidad): el 24 de diciembre.

- b) La paga de verano: el 15 de julio.

- c) La tercera paga: el 16 de mayo.

3. Al personal que ingresa en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorratoeando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 32. Cuantía y actualización salarial

1. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2013.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	812,21	67,79	13.200,00	9,50
Grupo 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grupo 3	965,81	67,79	15.504,00	11,33
Grupo 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,20
Grupo 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

2. Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2014.

Encuadramiento	Salario base mensual (€)	Plus convenio mensual (€)	Retribución anual (€)	Valor hora extra (€)
Grupo 5	825,54	67,79	13.400,00	9,55
Grupo 4	879,06	67,79	14.202,71	10,15
Grupo 3	965,81	67,79	15.504,00	11,39
Grupo 2	1.054,91	67,79	16.840,44	12,26
Grupo 1	1.119,42	67,79	17.808,21	13,28

3. Los atrasos derivados de los incrementos y actualizaciones establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el boletín oficial de los nuevos valores.

Artículo 33. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal que corresponda al Salario Base de Grupo y, en su caso, sobre los complementos *ad personam* ex nivel o ex categoría que correspondan.

2. Las empresas en las que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, solo abonarán este concepto cuando se supere la tercera hora nocturna en la jornada diaria.

Artículo 34. Trabajos en cámaras de congelación

1. Cuando el proceso de trabajo haga imposible la eliminación de los riesgos por frío, serán de aplicación las medidas para reducirlos hasta niveles aceptables que establezca la preceptiva evaluación de riesgos elaborada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo o normativa que lo sustituya.

2. Salvo que se establezca otro criterio preventivo más adecuado, la permanencia, durante el trabajo, en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, no podrá exceder de cuatro horas durante la jornada. El resto de la jornada se dedicará a otras tareas. Y por cada hora de permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara tendrá derecho el trabajador a quince minutos de pausa para su recuperación.

3. El personal que por habitual función, continua o discontinua, preste servicio en el interior de cámaras de congelación a una temperatura de diez grados bajo cero o inferior, y quede expuesto a dichas condiciones por los tiempos máximos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, percibirá un complemento de setenta y cuatro

hora treballada en les dites condicions, i s'entindrà que els dits períodes són acumulatius, per tant la suma dels temps en l'interior de la cambra se sumaran i sempre que esta suma siga superior a una hora, es tindrà dret a percebre la quantitat establecida.

En 2014 el complement regulat en el present apartat serà de setanta-cinc céntims d'euro (0,75 euros) per cada hora treballada en les condicions establides.

4. Quan per l'aplicació de les mesures determinades en la corresponent evaluació de riscos, desapareguen les circumstàncies causants, i es dote el treballador de les mesures de protecció individual que eviten el risc, o deixe de treballar-se en les condicions de risc, deixaran de pagarse els imports compensatoris corresponents.

S'entendran com a mesures que eviten el risc les que suposen que el treballador no patisca les baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en els carretons, donant per entès que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'esta circumstància.

Article 35. Treball en festiu

Quan la prestació de serveis en festius supose la superació de la jornada màxima anual aplicable, per no haver sigut compensat el dit excés amb descans, a més del pagament del complement del cent cinquanta per cent sobre el salari en conveni segons la classificació professional i l'antiguitat, procedirà el pagament de l'import corresponent a la retribució per Hores Extraordinàries que figura en les taules contingudes en l'article sobre quantia i actualització salarial del present conveni col·lectiu.

Article 36. Retribució en espècie

1. Es reconeix el costum inveterat en el subsector del forn, relatiu a la percepció de pa diari, així com a la possibilitat per al personal dedicat a l'elaboració, de consumir durant el treball la quantitat de pa que necessiten.

2. En els casos de compensació dinerària, la quantificació econòmica d'este concepte es realitzarà d'acord amb la normativa tributària d'aplicació.

En les empreses o centres de treball on es percebisca este concepte dineràriament, en cap cas el seu import podrà ser inferior al que estava establert en la negociació col·lectiva provincial, amb un increment del 0,6 % per a l'any 2014.

Article 37. Seguretat Social complementària

1. En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, les empreses completeran les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les retribucions establides en este Conveni, fins al límit de dotze mesos.

2. Es prorroga fins al 31 de desembre de 2013 la regulació de les millores d'Incapacitat Temporal derivada de contingències comunes establides en la negociació provincial anterior al present conveni col·lectiu.

3. En els processos d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral que es produïsquen a partir del 1^{er} de gener de 2014, les empreses pagaran el 25 % de la base reguladora de la prestació d'Incapacitat Temporal des del dia seixanta fins al dia tres-cents seixanta-cinc de la baixa.

Capítol VII. Salut laboral

Article 38. Comissió sectorial de salut laboral

1. Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Amb este fi acorden la constitució d'una Comissió sectorial de salut laboral que impulsarà, durant la vigència del present conveni col·lectiu, totes aquelles mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, abordant, entre altres, les següents línies d'actuació:

a) Integració de la prevenció.

b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.

c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la Comissió velarà perquè es realitze

céntimos de euro (0,74 euros) por cada hora trabajada en dichas condiciones, entendiendo que dichos períodos son acumulativos, por lo tanto la suma de los tiempos en el interior de la cámara se sumarán y siempre que dicha suma sea superior a una hora, se tendrá derecho a percibir la cantidad establecida.

En 2014 el complemento regulado en el presente apartado será de setenta y cinco céntimos de euro (0,75 euros) por cada hora trabajada en las condiciones establecidas.

4. Cuando por la aplicación de las medidas determinadas en la correspondiente evaluación de riesgos, desaparezcan las circunstancias causantes, y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en las condiciones de riesgo, dejarán de abonarse los importes compensatorios correspondientes.

Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 35. Trabajo en festivo

Cuando la prestación de servicios en festivos suponga la superación de la jornada máxima anual aplicable, por no haber sido compensado dicho exceso con descanso, además del abono del complemento del ciento cincuenta por ciento sobre el salario en convenio según la clasificación profesional y la antigüedad, procederá el pago del importe correspondiente a la retribución por Horas Extraordinarias que figura en las tablas contenidas en el artículo sobre cuantía y actualización salarial del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. Retribución en especie

1. Se reconoce la costumbre inveterada en el subsector de la panadería, relativa a la percepción de pan diario, así como a la posibilidad para el personal dedicado a la elaboración, de consumir durante el trabajo la cantidad de pan que precisen.

2. En los casos de compensación dineraria, la cuantificación económica de este concepto se realizará conforme a la normativa tributaria de aplicación.

En las empresas o centros de trabajo donde se viniera percibiendo este concepto dinerariamente, en ningún caso su importe podrá ser inferior al que venía establecido en la negociación colectiva provincial, con un incremento del 0,6 % para el año 2014.

Artículo 37. Seguridad Social complementaria

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en este Convenio, hasta el límite de doce meses.

2. Se prorroga hasta 31 de diciembre de 2013 la regulación de las mejoras de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes establecidas en la negociación provincial anterior al presente Convenio Colectivo.

3. En los procesos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral que se produzcan a partir del 1^{er} de enero de 2014, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 38. Comisión sectorial de salud laboral

1. Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

a) Integración de la prevención.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se

una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'hi haja de sotmetre obligatoriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan el mateix estat de salut del treballador puga suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seua periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servici de prevenció que realitza la vigilància de la salut.

d) Establiment de les actuacions i línies de treball a desenrotllar en els centres de treball a fi de donar adequada protecció a les situacions vinculades amb la maternitat.

e) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

2. La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma del present Conveni, i tindrà caràcter paritari.

Article 39. Condicions de treball

Les empreses compliran el que estableix el Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball a fi de garantir les condicions tecnicosanitàries d'aplicació al sector.

Article 40. Equip de treball

1. L'empresa facilitarà als treballadors les peces de treball adequades a les funcions que realitzen. Es preveu la duració d'estes peces en sis mesos.

2. L'ús d'estes peces de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el seu personal i es considerarà falta greu l'utilitzar altres distintes.

3. Al si de la Comissió Sectorial de Salut Laboral s'avaluarà l'adequació dels equips de protecció individual en el sector.

Capítol VIII. Drets sindicals

Article 41. Dret de reunió

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors i treballadores per a la realització d'assemblees dins dels recintes de les empreses fora de les hores de treball si les seues condicions ho permeten.

Article 42. Crèdit horari

1. Els delegats dels treballadors disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 treballadors: 15 hores.
- De 101 a 250 treballadors: 20 hores.
- De 251 a 500 treballadors: 30 hores.
- De 501 a 750 treballadors: 35 hores.
- De 751 d'ara en avanç: 40 hores.

2. Els components dels comités d'empresa o delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura podrán ceder totes o part de les esmentades hores per a ser acumulades mensualment en favor d'un o més dels seus companys de central. El crèdit mensual més l'acumulació per cessió no podrà excedir 50 hores mensuals, ni traslladar a altres mesos les no utilitzades.

3. A fi d'impulsar la figura del Delegat Sindical Sectorial, per mitjà de pacte d'empresa, les seccions sindicals firmants del present conveni col·lectiu, podrán establecir sistemes d'acumulació horària diferents al regulat en l'apartat anterior.

Capítol IX. Règim disciplinari

Article 43. Procediment sancionador

1. Les empreses podrán sancionar, com a falta laboral, les accions o omissons culpables dels treballadors que es produïsquen amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltas que s'estableix en el present conveni col·lectiu.

2. La sanció de les faltas requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.

3. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció imposta per falta greu i molt greu que s'impose.

realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad.

e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

2. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, y tendrá carácter paritario.

Artículo 39. Condiciones de trabajo

Las empresas cumplirán lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación al sector.

Artículo 40. Equipo de trabajo

1. La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengan realizando. Se prevé la duración de estas prendas en seis meses.

2. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará falta grave el utilizar otras distintas.

3. En el seno de la Comisión Sectorial de Salud Laboral se evaluará la adecuación de los Equipos de Protección Individual en el sector.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 41. Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

Artículo 42. Crédito horario

1. Los delegados de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

2. Los componentes de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas mensualmente en favor de uno o varios de sus compañeros de central. El crédito mensual más la acumulación por cesión no podrá exceder de 50 horas mensuales, ni trasladarán a otros meses las no utilizadas.

3. A fin de impulsar la figura del Delegado Sindical Sectorial, mediante pacto de empresa, las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo, podrán establecer sistemas de acumulación horaria diferentes al regulado en el apartado anterior.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 43. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se

Es comunicarà a la representació legal dels treballadors tota falta que comporta sanció.

4. Imposada la sanció, el seu compliment temporal es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seua imposició.

Article 44. Faltes

Les faltes cometudes pels treballadors al servici de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran atenent la seua importància en lleus, greus i molt greus.

A) Són faltes lleus

1. La incorrecció amb el públic, companys, subordinats i superiors.

2. Descuit, negligència o demora en el compliment dels seus deures i de qualsevol treball encomanat al treballador, si se'n deriva perjuí per a l'empresa.

3. No comunicar amb la deguda antelació la falta al treball per causa justificada, llevat que prove la impossibilitat de fer-ho.

4. La falta injustificada al treball, un dia en el període d'un mes.

5. El descuit en la conservació dels locals, material i servicis.

6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

7. La falta de neteja o higiene personal, l'embriaguesa o toxicomania.

8. No comunicar els canvis experimentats en la família.

9. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes, sempre que aquelles no exedisquen d'una duració de trenta minuts.

10. El consum de tabac, alcohol o goma de mastegar durant l'horari de treball.

11. El consum de productes elaborats o no per l'empresa, presos en lloc diferent del destinat per a això per la direcció.

12. El abandó del lloc de treball sense causa justificada encara que siga per breu temps.

13. Las discussions greus o en tono mayor amb els companys de treball.

14. La negativa per part del treballador a firmar el «vaig rebre» de qualsevol escrit o document que li entregue l'empresari.

B) Són faltas greus

1. La indisciplina i desobediència en el treball; l'incompliment d'ordes o instruccions dels superiors.

2. El incompliment de les obligacions corresponents al lloc de treball amb categoria professional i les negligències de les quals es deriven o puguen derivar-se perjuís greus per al servici, conservació de locals, material o documents de l'entitat.

3. La greu desconsideració amb els companys, superiors, subordinats i públic.

4. La falta d'assistència al treball sense causa justificada de dos dies en el període d'un mes.

5. Las faltes injustificades de puntualitat sempre que exedisquen de tres i no superen el nombre de deu en el període d'un mes, quan en conjunt exedisquen de trenta minuts.

6. El incompliment o abandó de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball quan puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física del treballador, altres treballadors o dels consumidors.

7. La negativa a prestar treball de caràcter urgent imprevist o inearable quan se li ordene pel cap corresponsent.

8. No comunicar en el termini d'un dia des de la seua expedició els comunicats de baixa o de tres dies els de confirmació d'incapacitat temporal.

9. El abandó de les funcions pròpies del lloc de treball sense causa justificada.

10. La negativa a efectuar la neteja i la resta d'operacions per a deixar ordenat i degudament endreçat tant el seu lloc de treball com els utensilis i la maquinària pròpia que aquell necessite per a desenvolupar la funció que li haja sigut encomanada per l'empresari.

11. Entregar-se el treballador a jocs o distraccions estant de servei.

12. La embriaguesa en acte de servici.

13. La simulació de malaltia o accident i no passar les revisions mèdiques ordenades per l'empresa.

imponga. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores toda falta que conlleve sanción.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 44. Falta

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves

1. La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

2. Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta injustificada al trabajo, un día en el período de un mes.

5. El descuido en la conservación de los locales material y servicios.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicomanía.

8. No comunicar los cambios experimentados en la familia.

9. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

10. El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.

11. El consumo de productos elaborados o no por la empresa, tomados en lugar distinto al destinado para ello por la dirección de la misma.

12. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

13. Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.

14. La negativa por parte del trabajador a firmar el «recibí» de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.

B) Son faltas graves

1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.

2. El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.

3. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

5. Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el período de un mes, cuando en conjunto excedan de treinta minutos.

6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.

7. La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.

8. No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.

9. El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.

10. La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.

11. Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.

12. La embriaguez en acto de servicio.

13. La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones médicas ordenadas por la empresa.

14. Simular la presència d'un altre treballador fitxant o firmant per ell o permetre que un altre simule la pròpia.

15. La reincidència en falta lleu.

16. El consum de tabac en el centre de treball.

17. L'ús del telèfon mòbil personal o de dispositius de dades alienes a l'empresa sense autorització expressa d'esta, que haurà de fer-se constar per escrit.

C) Són faltes molt greus

1. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança, la concorrència o competència desleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delicto.

2. La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.

3. La falta injustificada d'assistència al treball durant més de dos dies en el període d'un mes.

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.

5. Realitzar treballs per compte propi o d'altri en situació de baixa laboral, així com realitzar qualsevol altre acte fraudulento per a aconseguir o prolongar la dita situació.

6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.

7. Las ofenses greus a l'empresari, els companys, superiors, subordinats o públic.

8. Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.

10. La falta greu de respecte i consideració a l'empresari, o als seus representants o a familiars dels mateixos.

11. Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que es manifiesten de forma reiterada.

12. La embriaguesa, consum o tràfic de drogues tòxiques o substàncies psicotrópiques durant el treball.

13. Fer desapareixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions i productes o mercaderies de l'empresa.

14. Revelar a elements estranyes dades o fòrmules o composicions de productes fabricades per l'empresari.

15. La reincidència en faltes greus dins d'un període de sis mesos quan hagueren mediat sancions.

16. L'assetjament sexual, entenent per tal qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu, desenvolupat en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball. Constituix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu. Si esta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

17. L'assetjament moral, entenent com a tal la pràctica laboral consistent en actes o conductes repetitives i degradants realitzades contra el treballador/a pels seus superiors, companys/es, o els uns i els altres, i que afecten i atempten contra la dignitat, la salut física o moral de la persona afectada.

18. Utilitzar per a usos propis ferramentes informàtiques de l'empresa, com ara connexió a Internet, el correu electrònic o mitjans d'impressió.

Article 45. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometès.

Article 46. Sancions

1. Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes cometidas, seran les següents:

A. Per faltes lleus

14. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o permitir que otro simule la propia.

15. La reincidencia en falta leve.

16. El consumo de tabaco en el centro de trabajo.

17. El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos alienos a la empresa sin autorización expresa de esta, que deberá hacerse constar por escrito.

C) Son faltas muy graves

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

2. La manifesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.

4. Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.

5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.

6. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

7. Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.

8. Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

10. La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.

11. Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifiesten de forma reiterada.

12. La embriaguez, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.

14. Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.

15. La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.

16. El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleñéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

18. Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión.

Artículo 45. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Sanciones

1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. Por faltas leves

Amonestació verbal o amonestació escrita

B. Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou d'un a cinc dies i inhabilitació per un termini inferior a un any per a passar al grup superior.

C. Per faltes molt greus

Pèrdua temporal de fins a quatre anys de la categoria, suspensió d'ocupació i sou per més de cinc dies fins a un mes, i acomiadament.

2. Les sancions que puguen imposar-se s'entenen sense perjuí de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa puga constituir delicte o donar compte a les autoritats governatives si és procedent.

Capítol X. Comissió paritària i inaplicació del conveni col·lectiu

Article 47. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació, i vigilància del compliment del present Conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model establert en l'annex III del present conveni col·lectiu.

b) Vigilància del compliment col·lectiu d'allò pactat. Amb este fi es pronunciarà sobre les pràctiques que puguen suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu amb caràcter previ a la interposició de qualsevol denúncia davant de la Inspecció de Treball o reclamació jurisdiccional.

c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Amb este fi les seccions sindicals de les centrals firmants del present conveni col·lectiu podran sometre a la Comissió Paritària les discrepàncies sorgides en matèria d'elaboració del calendari laboral o de fixació de les vacacions anuals.

d) Intervindre en la resolució de les discrepancias sorgides en els períodes de consulta relativos a la inaplicació del present conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seu vigència.

f) L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'alguns o alguns dels continguts del Conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, establint expressament la seu vigència.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants de present conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en aquelles matèries que siguin de la seu competència. Estos assessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

La Comissió Paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desenrotillar les previsions estableties en el present conveni col·lectiu especialment en matèria d'igualtat.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritza la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària, i es fixa com adreça electrònica el correu electrònic <c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com>.

4. Ambdós parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària tots aquells dubtes, discrepancias i conflictes que es puguen produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es done audiència a les parts interessades.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepancias sobre els assumptes de què haja de conéixer la Comissió Paritària, en virtut del que establix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa

Amonestación verbal o amonestación escrita

B. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a un año para pasar al grupo superior.

C. Por faltas muy graves

Pérdida temporal de hasta cuatro años de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de cinco días hasta un mes, y despido.

2. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Capítulo X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio Colectivo

Artículo 47. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo III del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de elaboración del calendario laboral o de fijación de las vacaciones anuales.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones establecidas en el presente Convenio Colectivo especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se prioriza la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico <c.paritaria@pan-pasteleria-cv.com>.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa

aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 48. Procediment d'arbitratge

1. Les parts confrontades en un conflicte, podran acordar que siga dirimit per mitjà de l'arbitratge de la Comissió Paritaria o d'àrbitres designats a este efecte per esta.

2. El pacte de solució arbitral es remetrà a la Comissió Paritaria la qual podrà assumir directament la resolució del conflicte o bé encomanar-lo a un o més àrbitres.

3. En el supòsit d'encomanar-se el conflicte a diversos àrbitres, cada una de les representacions en la Comissió Paritaria designarà dos àrbitres que formaran l'òrgan arbitral, que serà presidit pel membre de més edat i exercirà les labors de secretari, el més jove.

4. Les parts confrontades exposaran les seues posicions per escrit a l'òrgan arbitral el qual, per a instruir-se millor en la qüestió, podrà convocar-les a una sessió oral.

5. La resolució que, si és el cas, emeta l'òrgan arbitral, la referendarà la Comissió Paritaria.

Article 49. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. Amb objecte del manteniment de l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que estableix legalment, es podran inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seua duració, que no es podrà prorrogar més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidísca inaplicar el present conveni, informarà a la Comissió Mixta del present conveni l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenrotllar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors, un període de consultes amb estos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

3. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes corresponderà a les seccions sindicals firmants del present conveni, quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comité d'empresa o entre els delegats de personal.

4. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquests.

5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.-2010) o posteriors, que haurà de desenrotllar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en què no hi haja representació legal dels treballadors, estos consultaren a les organitzacions sindicals firmants del conveni i podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord, a una comissió de tres components designats, segons la seu representativitat, pels sindicats firmants del present conveni col·lectiu, sense perjuí de les previsions legals respecte d'això.

Per la seua banda, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en què estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies comptat des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

7. En cas d'acord, este haurà de ser notificat a la Comissió Paritaria del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seu consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en la dita empresa, i detallant, si és el cas, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establides amb caràcter general.

aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 48. Procedimiento de arbitraje

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por esta.

2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encargarlo a uno o varios árbitros.

3. En el supuesto de encargárselo al conflicto a varios árbitros, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el órgano arbitral, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario, el más joven.

4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.

5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Paritaria.

Artículo 49. Inaplicación del convenio colectivo

1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decide inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente convenio la apertura del procedimiento.

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

5. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, estos consultarán a las organizaciones sindicales firmantes del convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

Por su parte, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

8. La Comissió Paritària acusarà recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions estableties en el present conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Article 50. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepancia li fóra plantejada.

2. Sotmesa la discrepancia a la Comissió Paritària, s'escoltarà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació i en tot cas es respectarà el termini improrrogable de set dies comptador des que la discrepancia li fóra plantejada.

3. La Comissió Paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. En cas de desacord en la Comissió Paritària, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge arreplegat en el conveni o sotmetre'l als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o a un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entindrà que no s'ha solucionat la discrepancia als efectes legals oportuns.

Article 51. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en todos aquellos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, que puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, con vista a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, caldrá ajustar-se a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a. La quantia del salari base i dels complementos salariais, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b. El pagament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c. L'hora i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e. L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribuïxen per la presente llei als convenis d'empresa.

f. Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

3. El presente convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

a. El convenio colectivo Sectorial d'àmbit autonòmic será d'obligada i preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en el apartado 3.2 y 3.3 del presente artículo.

b. Los pactos d'empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandatados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

8. La Comisión Paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 50. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 51. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3. El presente convenio ha sido negociado al amparo de establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

a. El convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en el apartado 3.2 y 3.3 del presente artículo.

b. Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandatados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

c. Els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominalment identificades, quan la majoria de treballadors afectats presten els seus serveis per compte d'empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu sectorial d'àmbit autonòmic, estes regularan les matèries que siguen pròpies de l'empresa o centre de treball.

d. Els convenis col·lectius d'empresa o centre vigents i registrats com a tals davant l'autoritat laboral, són autònoms en si mateixos, llevat que, per acord entre les parts pacten la supletorietat d'este conveni o la remissió en determinades matèries al que s'hi preveu i en este cas s'ajustaran al que sobre eixe particular s'acorde en el conveni col·lectiu.

4. En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en eixe àmbit expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a estableir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a. La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

b. Per a l'inici de les negociacions ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c. L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d. Una vegada aconseguit acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la Comissió Paritària.

Capítol XI. Igualtat

Article 52. Mesures d'igualtat efectiva entre homes i dones

1. En el marc de les mesures de foment, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que estableixen les administracions públiques, les parts firmants del present conveni col·lectiu fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats, en relació amb accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

2. La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a. Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenrotllament del seu treball.

b. Que la dona treballadora estiga equiparada a l'home en tots els aspectes salarials, de manera que al mateix treball la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c. Que la dona treballadora tinga al si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d. Que en els sistemes de classificació professional no es fa distinció entre funcions masculines i femenines.

3. S'establixen les següents línies de treball durant la vigència del present conveni col·lectiu:

a. Estudiar, per a la seua incorporació al conveni col·lectiu, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de caràcter indefinit.

b. Efectuar un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.

c. Efectuar un seguiment de l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector per a realitzar polítiques actives que eliminen les eventuales discriminacions que puguen detectar-se per raó de sexe, estat civil, edat, procedència territorial i la resta de circumstàncies que puguen originar discriminació o fallida del principi d'igualtat d'oportunitats.

c. Los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

d. Los convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo.

4. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a. La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

b. Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c. La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d. Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la Comisión Paritaria.

Capítulo XI. Igualdad

Artículo 52. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las administraciones públicas, las partes firmantes del presente convenio colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b. Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo:

a. Estudiar, para su incorporación al convenio colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quebra del principio de igualdad de oportunidades.

Disposicions addicionals

1a Compromís sobre regulació del treball en festiu

Ambdós parts assumixen el compromís obligacional d'estudiar una redacció que aclarisca la regulació del treball en festiu per a la seua incorporació al text del conveni col·lectiu durant la seua vigència.

2a Complement de nocturnitat en empreses que retribuïxen específicament la productivitat

Les empreses on abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, el concepte de nocturnitat estiguera inclòs en el seu salari, calcularan este sobre el Salari Base de Grup que corresponga, i podran absorbir i compensar les meritacions per nocturnitat amb els pagaments derivats dels complementos de productivitat (mecanitzades o semimecanitzades) que estigueren establits en la negociació provincial o en els laudes o pactes d'empresa que se'ls apliquen.

3a Comissió Paritària Sectorial de Formació

1. Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu consideren la formació professional dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenrotllament professional i/o personal del treballador. Per això manifesten la seua voluntat d'aprofitar i desenrotllar al màxim la normativa legal vigent en esta matèria.

2. D'acord amb el que estableix l'article 35 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, es constitueix la Comissió Paritària Sectorial de Formació formada per quatre representants per les organitzacions sindicals i altres tants per la representació empresarial, que tindrà assignades les funcions següents:

a) Intervindre en la mediació dels supòsits de discrepàncies a què es referix l'article 15.5 del reial decret mencionat.

b) Conéixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en el sector.

c) Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

d) Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i els Centres de Referència corresponents al sector.

e) Conéixer de l'agrupació d'empreses en el sector prevista en l'article 16.2 del reial decret mencionat.

f) Qualsevol altres que els siguin atribuïdes per la normativa de desplegament.

Disposició transitòria

Categorías no incloses en el sistema de classificació professional

1. Els contractes de treball que estiguuen en vigor a la data de publicació del present conveni col·lectiu i que hagen establit com a categoria professional alguna de les que es detallen en la taula següent, aplicaran la retribució establecida en l'apartat segon de la present disposició transitòria, sempre que no siga inferior, en còmput anual, a l'establida en la negociació col·lectiva provincial anterior, i exclusivament fins a la data en què finalitze el període temporal que determina la definició de cada categoria, moment en què serà aplicable la retribució correspondient al Grup Professional en què quede enquadrat el treballador.

Disposiciones adicionales

1.º Compromiso sobre regulación del trabajo en festivo

Ambas partes asumen el compromiso obligacional de estudiar una redacción que clarifique la regulación del trabajo en festivo para su incorporación al texto del convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

2.º Complemento de nocturnidad en Empresas que retribuyen específicamente la productividad

Las empresas en las que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el concepto de nocturnidad estuviera incluido en su salario, calcularán el mismo sobre el Salario Base de Grupo que corresponda, y podrán absorber y compensar los devengos por nocturnidad con los abonos derivados de los complementos de productividad (mecanizadas o semi-mecanizadas) que vinieran establecidos en la negociación provincial o en los laudos o pactos de empresa que les fuesen de aplicación.

3.º Comisión Paritaria Sectorial de Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador. Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del citado Real Decreto.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en el sector.

c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia correspondientes al sector.

e) Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del mencionado Real Decreto.

f) Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo.

Disposición transitoria

Categorías no incluidas en el sistema de clasificación profesional

1. Los contratos de trabajo que estén en vigor a la fecha de publicación del presente convenio colectivo y que hayan establecido como categoría profesional alguna de las que se relacionan en la siguiente tabla, aplicarán la retribución establecida en el apartado segundo de la presente disposición transitoria, siempre que no sea inferior, en cómputo anual, a la establecida en la negociación colectiva provincial anterior, y exclusivamente hasta la fecha en que finalice el período temporal que determina la definición de cada categoría, momento en que será de aplicación la retribución correspondiente al Grupo Profesional en el que quede encuadrado el trabajador.

Àmbit Provincial	Divisió Funcional	Categoría
Forn ALC	Complementari	Personal Neteja (Per Hores sense Prorrata Pagues Extra)
Forn ALC	Complementari	Subajudant. 1r any
Forn ALC	Elaboració	Treballador Formació 1er any
Forn ALC	Complementari	Subajudant. 2n any
Forn ALC	Elaboració	Treballador Formació. 2n any
Pastisseria ALC	P. acabat, envasament i empaquetatge	Aprendent 1r any
Pastisseria ALC	P. Producció	Aprendent 1r any
Pastisseria ALC	Administratius	Aspirants 1r any
Pastisseria ALC	P. acabat, envasament i empaquetatge	Aprendent 2n any
Pastisseria ALC	P. Producció	Aprendent 2n any
Pastisseria ALC	Administratius	Aspirants 2n any
CS	-	Aspirants

Àmbito Provincial	División Funcional	Categoría
Panadería ALC	Complementario	Personal limpieza (por horas sin prorrata pagas extra)
Panadería ALC	Complementario	Sub-ayudante. 1er Año
Panadería ALC	Elaboración	Trabajador Formación 1er año
Panadería ALC	Complementario	Sub-ayudante. 2.º Año
Panadería ALC	Elaboración	Trabajador Formación. 2.º año
Pastelería ALC	P. acabado, envasado y empaquetado	Aprendiz 1.º Año
Pastelería ALC	P. Producción	Aprendiz 1.º Año
Pastelería ALC	Administrativos	Aspirantes 1.º Año
Pastelería ALC	P. acabado, envasado y empaquetado	Aprendiz 2.º Año
Pastelería ALC	P. Producción	Aprendiz 2.º Año
Pastelería ALC	Administrativos	Aspirantes 2.º Año
CS	-	Aspirantes

2. Durant la vigència del present conveni col·lectiu, el personal que s'incorpore al sector sense acreditar experiència prèvia, percebrà la retribució estableida en el present apartat durant un període no superior a sis mesos, sense que posteriorment puga continuar percepent esta retribució encara que siga contractat en una altra empresa distinta.

Any	Salari Base mensual	Plus Conveni mensual	Retribució anual	Valor Hora Extra
2.013	681,00	67,79	11.231,88	8,00
2.014	692,35	67,79	11.402,06	8,12

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal que se incorpore al sector sin acreditar experiencia previa, percibirá la retribución establecida en el presente apartado durante un período no superior a seis meses, sin que posteriormente pueda continuar percibiendo esta retribución aunque sea contratado en otra empresa distinta.

Año	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Retribución anual	Valor hora extra
2013	681,00	67,79	11.231,88	8,00
2014	692,35	67,79	11.402,06	8,12

ANNEX I

Drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en el sector de forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana

1. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 134, de 15 de juliol de 2008 el complement personal establert en la negociació col·lectiva provincial en substitució del concepte d'antiguitat que es percebia fins a 31 de desembre de 1995, no serà absorbible ni compensable, i experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

2. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu apliquen el conveni col·lectiu de l'activitat de Confiteria, Pastisseria, Brioixeria i Rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el BOP d'Alacant número 39, de 15 de febrer de 2002, s'establix que cada treballador que estiga cobrant antiguitat el 30 de juny de 2013,

ANEXO I

Derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el sector de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana

1. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 134, de 15 de julio de 2008 el complemento personal establecido en la negociación colectiva provincial en sustitución del concepto de antigüedad que se percibía hasta 31 de diciembre de 1995, no será absorbible ni compensable, y experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

2. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo apliquen el convenio colectivo la actividad de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Alicante, publicado en el BOP de Alicante núm. 39, de 15 de febrero de 2002, se establece que cada trabajador que estuviese cobrando anti-

tindrà un complement personal no absorbible ni compensable, l'import del qual serà igual a la quantia que pel concepte d'antiguitat percebia en la data indicada, al qual s'addicionarà en tot cas la part proporcional dels drets en curs d'adquisició.

El dit complement personal experimentarà anualment els mateixos increments que els successius convenis.

3. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de la província de València, publicat en el BOP de València 86, d'11 d'abril de 2012, el complement personal l'import del qual ve determinat per l'antiguitat meritada fins al 31 de desembre de 1996, està subjecte únicament al percentatge d'increment dels conceptes econòmics del conveni, i no és absorbible ni compensable.

4. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de Castelló i la seua província, publicat en el BOP de Castelló número 39, de 31 de març de 2012, el concepte denominat «antiguitat consolidada» no experimentarà cap variació futura, ni tan sols per les revaloracions o increments que experimente el conveni fruit de la negociació col·lectiva, i este es mantindrà amb el tractament de condició personal sobre la qual no podrà operar compensació o cap absorció. I el concepte retributiu denominat «Pèrdua antiguitat» en la negociació col·lectiva provincial ha quedat integrat, amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, en la seua estructura retributiva.

5. En les empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de forn de la província de València, publicat en el BOP de València número 139, de 12 de juny de 2012, atenent als anys de servei acreditats a 31 de desembre de 1995, corresponderà el pagament dels imports mensuals corresponents a la condició personal compensatòria per l'eliminació del complement personal d'antiguitat, consignats en la taula següent, que no estan subjectes ni a increment ni a actualització:

güedad el 30 de junio de 2013, tendrá un complemento personal no absorbible ni compensable, cuyo importe será igual a la cuantía que por el concepto de antigüedad venía percibiendo en la fecha indicada, al cual se adicionará en todo caso la parte proporcional de los derechos en curso de adquisición.

Dicho complemento personal experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

3. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia núm. 86, de 11 de abril de 2012, el complemento personal cuyo importe viene determinado por la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1996, está sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los conceptos económicos del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

4. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su Provincia, publicado en el BOP de Castellón núm. 39, de 31 de marzo de 2012, el concepto denominado «antigüedad consolidada» no sufrirá variación futura alguna, ni siquiera por las revalorizaciones o incrementos que experimente el convenio fruto de la negociación colectiva, manteniéndose el mismo con el tratamiento de condición personal sobre la cual no podrá operar compensación o absorción alguna. Y el concepto retributivo denominado «Pérdida antigüedad» en la negociación colectiva provincial ha quedado integrado, con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en la estructura retributiva del mismo.

5. En las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el BOP de Valencia núm. 139, de 12 de junio de 2012, atendiendo a los años de servicio acreditados a 31 de diciembre de 1995, corresponderá el abono de los importes mensuales correspondientes a la condición personal compensatoria por la eliminación del complemento personal de antigüedad, consignados en la siguiente tabla, que no están sujetos ni a incremento ni a actualización:

Condició personal segons antiguitat a 31/12/1995							
Grup Professional	Nivell	Un bienni	Dos biennis	Un quinquenni	Dos quinquennis	Tres quinquennis	Quatre quinquennis
Grup 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grup 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grup 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49
Grup 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grup 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

Condición personal según antigüedad a 31.12.1995							
Grupo profesional	Nivel	Un bienio	Dos bienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios	Cuatro quinquenios
Grupo 5	XV	16,01	32,04	64,08	96,11	107,05	139,09
	XIV	16,96	33,93	67,86	101,80	114,62	148,55
	XIII	17,50	35,00	69,99	104,99	118,07	153,07
	XII	17,92	35,84	71,68	107,53	121,03	156,88
	XI	18,36	36,71	73,43	110,14	124,37	161,07
Grupo 4	X	18,60	37,20	74,40	111,59	125,83	163,03
Grupo 3	IX	19,94	39,88	79,75	119,62	135,51	175,39
	VIII	20,63	41,69	83,69	125,38	144,93	187,17
	VII	21,25	43,15	86,30	129,45	149,61	195,49
Grupo 2	VI	22,28	43,75	87,76	131,52	152,46	196,22
	V	22,61	45,53	91,10	136,87	158,96	205,02
	IV	23,01	46,04	91,88	137,73	159,69	205,52
Grupo 1	III	22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
		22,34	44,67	89,34	134,01	152,45	197,11
	II	25,16	50,34	100,66	150,98	175,55	225,89
	I	25,12	50,24	100,48	150,71	174,71	224,95

ANNEX II

Quantificació del complement ad personam excategoría o nivell professional en 2013

1. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el text articulat del conveni col·lectiu provincial per a les indústries de forn Alacant 2008-2009, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 134, de 15 de juliol de 2008:

Categoría del CC Provincial	Grup 2013	Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)
Personal neteja	Grup 5	-
Aux. oficina	Grup 5	74,41
Majordom	Grup 5	95,51
Ajudant	Grup 5	89,23
Xofer	Grup 5	187,90
Repartidor de pa a domicili	Grup 4	38,09
Transportista de pa a despach	Grup 4	48,02
Venedor/a	Grup 4	-
Oficial de taula	Grup 3	-
Oficial administratiu	Grup 3	-
Oficial de Massa	Grup 3	-
Mestre Encarregat	Grup 2	-
Oficial de pala	Grup 2	-
Cap oficina i comptabilitat	Grup 1	-
Cap taller mecànic	Grup 1	-
Cap fabricació	Grup 1	-

ANEXO II

Cuantificación del complemento ad personam ex-categoría o nivel profesional en 2013

1. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el texto articulado del convenio colectivo provincial para las industrias de panadería Alicante 2008-2009, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 134, de 15 de julio de 2008:

Categoría del C.C. provincial	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
Personal limpieza	Grupo 5	-
Aux. oficina	Grupo 5	74,41
Mayordomo	Grupo 5	95,51
Ayudante	Grupo 5	89,23
Chofer	Grupo 5	187,90
Repartidor de pan a domicilio	Grupo 4	38,09
Transportista de pan a despacho	Grupo 4	48,02
Vendedor/a	Grupo 4	-
Oficial de mesa	Grupo 3	-
Oficial administrativo	Grupo 3	-
Oficial de masa	Grupo 3	-
Maestro encargado	Grupo 2	-
Oficial de pala	Grupo 2	-
Jefe oficina y contabilidad	Grupo 1	-
Jefe taller mecánico	Grupo 1	-
Jefe fabricación	Grupo 1	-

Categoría del CC Provincial	Grup 2013	Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)
Peó	Grup 5	221,87
Mecànic 3a	Grup 4	175,12
Ajudant pastador	Grup 4	178,53
Especialista, fogoner, gasista, encendedor i oficial	Grup 2	2,68
Mecànic 2a	Grup 2	2,68
Pastador	Grup 2	4,96
Ajudant encarregat	Grup 2	9,89
Mecànic 1a	Grup 2	15,95

2. Empreses que fins al 30 de juny de 2013 apliquen el conveni col·lectiu l'activitat de Confiteria, Pastisseria, Brioixeria i Rebosteria de la província d'Alacant, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 39, de 15 de febrer de 2002:

Divisió funcional del CC Provincial	Categoría del CC Provincial	Grup 2013	Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)
Peonada	Personal de neteja	Grup 5	-
Peonada	Peó	Grup 5	-
Administratius	Telefonista	Grup 5	-
P. Producció	Ajudant	Grup 5	8,25
P. acabat, env. i emp.	Ajudant	Grup 5	8,25
No titulats	Auxiliar laboratori	Grup 5	18,49
No titulats	Auxiliar organització	Grup 5	18,53
No titulats	Aspirant	Grup 5	18,53
Administratius	Auxiliar	Grup 5	18,53
Mercantils	Venedor autovenda	Grup 4	-
Mercantils	Corredor de plaça	Grup 4	-
Administratius	Oficial 2a	Grup 4	-
P. acabat, env. i emp.	Oficial 2a	Grup 4	6,32
Tècnics	C) Ajudant tècnic	Grup 4	16,46
Mercantils	Promotor prop	Grup 4	17,23
P. acabat, env. i emp.	Oficial 1a	Grup 4	21,20
P. producció	Oficial 2a	Grup 4	32,60
P. oficis auxiliars	Oficial 2a	Grup 4	32,60
No titulats	Encarregat secció	Grup 3	-
No titulats	Mestre o cap fabricació	Grup 3	-
No titulats	Tec. orga.1.ª i 2a	Grup 3	29,81
Tec. procés dades	Auxiliar	Grup 3	29,81
Tec. procés dades	Operador ordinador	Grup 3	29,81
Administratius	Oficial 1a	Grup 3	29,85
P. producció	Oficial 1a	Grup 3	29,77
P. oficis auxiliars	Oficial 1a	Grup 3	30,08
No titulats	Ofic. tec. org 1a I 2a	Grup 3	62,78
No titulats	Encarregat general	Grup 2	-
Tec. procés dades	Analista	Grup 2	-
Tec. procés dades	Cap d'explotació	Grup 2	-
Tec. procés dades	Programador màquines	Grup 2	-
Mercantils	Inspector de vendes	Grup 2	6,58
Tec. procés dades	Cap procés de dades	Grup 2	39,35
Administratius	Cap adm. 2a	Grup 2	40,05
Tècnics	de grau mitjà	Grup 1	-
P. producció	Mestre	Grup 1	-
Mercantils	Cap de vendes	Grup 1	8,79
Administratius	Cap adm. 1a	Grup 1	40,55
Tècnics	de grau superior	Grup 1	140,94

Categoría del C.C. provincial	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
Peón	Grupo 5	221,87
Mecánico 3. ^a	Grupo 4	175,12
Ayudante Amasador	Grupo 4	178,53
Especialista, fogoner, gasista, encendedor y oficial	Grupo 2	2,68
Mecánico 2. ^a	Grupo 2	2,68
Amasador	Grupo 2	4,96
Ayudante encargado	Grupo 2	9,89
Mecánico 1. ^a	Grupo 2	15,95

2. Empresas que hasta 30 de junio de 2013 apliquen el convenio colectivo la actividad de confitería, pastelería, bollería y repostería de la provincia de Alicante, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 39, de 15 de febrero de 2002:

División funcional del C.C. provincial	Categoría del C.C. provincial	Grupo 2013	Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)
Peonaje	Personal de limpieza	Grupo 5	-
Peonaje	Peón	Grupo 5	-
Administrativos	Telefonista	Grupo 5	-
P. producción	Ayudante	Grupo 5	8,25
P. acabado, env. y emp.	Ayudante	Grupo 5	8,25
No titulados	Auxiliar laboratorio	Grupo 5	18,49
No titulados	Auxiliar organización	Grupo 5	18,53
No titulados	Aspirante	Grupo 5	18,53
Administrativos	Auxiliar	Grupo 5	18,53
Mercantiles	Vendedor autoventa	Grupo 4	-
Mercantiles	Corredor de plaza	Grupo 4	-
Administrativos	Oficial 2. ^a	Grupo 4	-
P. acabado, env. y emp.	Oficial 2. ^a	Grupo 4	6,32
Técnicos	C) Ayudante técnico	Grupo 4	16,46
Mercantiles	Promotor prop.	Grupo 4	17,23
P. acabado, env. y emp.	Oficial 1. ^a	Grupo 4	21,20
P. producción	Oficial 2. ^a	Grupo 4	32,60
P. oficios auxiliares	Oficial 2. ^a	Grupo 4	32,60
No titulados	Encargado sección	Grupo 3	-
No titulados	Maestro o jefe fabricación	Grupo 3	-
No titulados	Téc. orga.1. ^a y 2. ^a	Grupo 3	29,81
Téc. proc. datos	Auxiliar	Grupo 3	29,81
Téc. proc. datos	Operador ordenador	Grupo 3	29,81
Administrativos	Oficial 1. ^a	Grupo 3	29,85
P. producción	Oficial 1. ^a	Grupo 3	29,77
P. oficios auxiliares	Oficial 1. ^a	Grupo 3	30,08
No titulados	Ofic. téc. org 1. ^a Y 2. ^a	Grupo 3	62,78
No titulados	Encargado general	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Analista	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Jefe de explotación	Grupo 2	-
Téc. proc. datos	Programador máquinas	Grupo 2	-
Mercantiles	Inspector de ventas	Grupo 2	6,58
Tec. Proc. Datos	Jefe proceso de datos	Grupo 2	39,35
Administrativos	Jefe admón. 2. ^a	Grupo 2	40,05
Técnicos	de grado medio	Grupo 1	-
P. Producción	Maestro	Grupo 1	-
Mercantiles	Jefe de ventas	Grupo 1	8,79
Administrativos	Jefe admón. 1. ^a	Grupo 1	40,55
Técnicos	de grado superior	Grupo 1	140,94

3. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball de les indústries de forn, pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de Castelló i la seua província, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de Castelló* número 39, de 31 de març de 2012:

<i>Grup del CC Provincial</i>	<i>Grup 2013</i>	<i>Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)</i>
Personal auxiliar	Grup 5	-
Personal de repartiment	Grup 4	173,15
Personal de venda	Grup 3	54,65
Personal tècnic i FP 2	Grup 2	42,40
Personal titulat mitjà	Grup 1	90,34
Personal titulat superior	Grup 1	235,89

4. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de pastisseria, confiteria, brioxeria i el seu comerç de la província de València, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* núm. 86, d'11 d'abril de 2012:

<i>Divisió funcional del CC Provincial</i>	<i>Nivell</i>	<i>Grup 2013</i>	<i>Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)</i>
P. complementari	XII	Grup 5	-
P. elaboració	XI	Grup 5	-
P. administratiu	X	Grup 4	-
P. complementari	X	Grup 4	-
P. complementari	IX	Grup 4	-
P. elaboració	IX	Grup 4	-
P. complementari	VIII	Grup 3	
P. administratiu	VIII	Grup 3	-
P. complementari	VII	Grup 3	-
P. complementari	VI	Grup 3	-
P. elaboració	VI	Grup 3	
P. administratiu	V	Grup 3	69,78
P. complementari	V	Grup 3	69,78
P. complementari	IV	Grup 2	-
P. elaboració	IV	Grup 2	
P. complementari	III	Grup 1	-
P. administratiu	II	Grup 1	2,51
P. complementari	II	Grup 1	2,51
P. elaboració	II	Grup 1	2,51
P. elaboració	I	Grup 1	24,23

5. Empreses que abans de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu aplicaven el conveni col·lectiu de treball del sector de forn de la província de València, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* número 139, de 12 de juny de 2012:

<i>Divisió funcional del CC. Provincial</i>	<i>Nivell</i>	<i>Grup 2013</i>	<i>Excategoría 2013 Mensual (x15 pagues)</i>
P. complementari	XV	Grup 5	-
P. complementari	XIV	Grup 5	-
P. complementari	XIII	Grup 5	24,32
P. complementari	XII	Grup 5	42,21
P. administratiu	XI	Grup 5	48,09
P. complementari	X	Grup 4	0,90
P. administratiu	IX	Grup 3	-
P. elaboració	VIII	Grup 3	38,31
P. elaboració	VII	Grup 3	58,88

3. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo de las industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Castellón* número 39, de 31 de marzo de 2012:

<i>Grupo del C.C. provincial</i>	<i>Grupo 2013</i>	<i>Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)</i>
Personal auxiliar	Grupo 5	-
Personal de reparto	Grupo 4	173,15
Personal de venta	Grupo 3	54,65
Personal técnico y FP 2	Grupo 2	42,40
Personal titulado medio	Grupo 1	90,34
Personal titulado superior	Grupo 1	235,89

4. Empresas que anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Valencia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* núm. 86, de 11 de abril de 2012:

<i>División funcional del C.C. provincial</i>	<i>Nivel</i>	<i>Grupo 2013</i>	<i>Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)</i>
P. complementario	XII	Grupo 5	-
P. elaboración	XI	Grupo 5	-
P. administrativo	X	Grupo 4	-
P. complementario	X	Grupo 4	-
P. complementario	IX	Grupo 4	-
P. elaboración	IX	Grupo 4	-
P. complementario	VIII	Grupo 3	
P. administrativo	VIII	Grupo 3	-
P. complementario	VII	Grupo 3	-
P. complementario	VI	Grupo 3	-
P. elaboración	VI	Grupo 3	
P. administrativo	V	Grupo 3	69,78
P. complementario	V	Grupo 3	69,78
P. complementario	IV	Grupo 2	-
P. elaboración	IV	Grupo 2	
P. complementario	III	Grupo 1	-
P. administrativo	II	Grupo 1	2,51
P. complementario	II	Grupo 1	2,51
P. elaboración	II	Grupo 1	2,51
P. elaboración	I	Grupo 1	24,23

5. Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo venían aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de panadería de la provincia de Valencia, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* número 139, de 12 de junio de 2012:

<i>División funcional del C.C. provincial</i>	<i>Nivel</i>	<i>Grupo 2013</i>	<i>Ex categoría 2013 Mensual (x15 pagas)</i>
P. complementario	XV	Grupo 5	-
P. complementario	XIV	Grupo 5	-
P. complementario	XIII	Grupo 5	24,32
P. complementario	XII	Grupo 5	42,21
P. administrativo	XI	Grupo 5	48,09
P. complementario	X	Grupo 4	0,90
P. administrativo	IX	Grupo 3	-
P. elaboración	VIII	Grupo 3	38,31
P. elaboración	VII	Grupo 3	58,88

P. elaboració	VI	Grup 2	-
P. elaboració	V	Grup 2	18,51
P. elaboració	IV	Grup 2	21,17
P. administratiu	III	Grup 1	-
P. administratiu	III	Grup 1	-
P. complementari	II	Grup 1	21,71
P. elaboració	I	Grup 1	42,68

P. elaboración	VI	Grupo 2	-
P. elaboración	V	Grupo 2	18,51
P. elaboración	IV	Grupo 2	21,17
P. administrativo	III	Grupo 1	-
P. administrativo	III	Grupo 1	-
P. complementario	II	Grupo 1	21,71
P. elaboración	I	Grupo 1	42,68

ANNEX III

Model de consulta sobre classificació professional

1.- DADES GENERALS

Nom del treballadora

Empresa i centre

Departament i secció

Denominació del lloc

Grup professional actual

Grup professional que es reclama

2.- DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del qual depén jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3.- INICIATIVA / AUTONOMIA

a) En quines ocasions decidix pel seu compte?

b) En quines ocasions segons normes fixes?

c) En quines ocasions consulta al seu superior jeràrquic?

4.- PRINCIPALS FUNCIONS QUE REALITZA EN EL SEU LLOC DE TREBALL

a) TASQUES REGULARS

b). TASQUES OCASIONALS (indicant periodicitat mitjana)

5.- FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'EXERCICI DE LA FUNCIÓ

* Assenyale amb una (X), en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

FORMACIÓ		IDIOMES	EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIÓ
ACADÈMICA	PROFESSIONAL		
Coneixements a nivell d'educació secundària obligatòria o equivalent		No necessita idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini d'un idioma estranger	Fins a 9 mesos
Cicle Grau Mitjà o Grau Superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d'un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a 18 mesos
Titulat superior, o bé, Primer cicle universitari, Graduat mitjà més cursos de formació professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins a 3 anys
Titulat superior més cursos de Postgraduat			Més de 3 anys

6.- DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL

b) HABILITATS ESPECIALS

c) CONDICIONS AMBIENTALS

7.- RESPONSABILITAT

- a) RESPONSABILITAT PER FUNCIÓ I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'exercici de la funció)

- b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a ella)

8.- OBSERVACIONS

- 9.- CRITERI DE L'EMPRESA (indique, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

10.- CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

El/la treballador/a	RRTT	L'empresa
---------------------	------	-----------

Sr./Sra.

Sr./Sra.

Sr./Sra.

ANEXO III

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1.- DATOS GENERALES

Nombre del trabajador-a
Empresa y centro
Departamento y sección
Denominación del puesto
Grupo profesional actual
Grupo profesional que se reclama

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

•

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6.- DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7.- RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8.- OBSERVACIONES

9.- CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehusa hacer constar su criterio)

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa
--------------------	------	------------

D/D^a.

D/D^a

D/D^a

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2013/5949]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactores de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana

ÍNDEX

- Article 1. Àmbit territorial
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Legislació supletòria
- Article 5. Seguretat i higiene
- Article 6. Comissió Paritària
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Igualtat
- Article 9. Drets sindicals
- Article 10. Remuneracions i actualització salarial
- Article 11. Jornada laboral
- Article 12. Antiguitat consolidada
- Article 13. Gratificacions extraordinàries
- Article 14. Participació en beneficis
- Article 15. Vacacions
- Article 16. Malaltia i accidents
- Article 17. Indemnitzacíó per cessament
- Article 18. Roba de treball
- Article 19. Organització del treball
- Article 20. Dietes
- Article 21. Llicències
- Article 22. Carnet de manipulador d'aliments
- Article 23. Quota sindical
- Article 24. Pòlissa d'assegurança
- Article 25. Calendari laboral
- Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana (Código:80000725012008). [2013/5949]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana

ÍNDICE

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Legislación supletoria
- Artículo 5. Seguridad e higiene
- Artículo 6. Comisión paritaria
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Igualdad
- Artículo 9. Derechos sindicales
- Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial
- Artículo 11. Jornada laboral
- Artículo 12. Antigüedad consolidada
- Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 14. Participación en beneficios
- Artículo 15. Vacaciones
- Artículo 16. Enfermedad y accidentes
- Artículo 17. Indemnización por cese
- Artículo 18. Prendas de trabajo
- Artículo 19. Organización del trabajo
- Artículo 20. Dietas
- Artículo 21. Licencias
- Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos
- Artículo 23. Cuota sindical
- Artículo 24. Póliza de seguro
- Artículo 25. Calendario laboral
- Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

Article 27. Principis d'ordenació
Article 28. Graduació de les faltes
Article 29. Sancions
Article 30. Contractació
Article 31. Lactància
Article 32. Violència de gènere
Article 33. Excedències
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis, ubicades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprendrà les empreses indicades en l'article anterior i tot el seu personal.

Regirà igualment per a aquelles empreses que, reunint estes condicions, s'establisquen en el futur dins del camp d'aplicació d'este conveni.

Article 3. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*; no obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2012.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se amb 30 dies d'antelació a la data del seu venciment. No obstant això, si no se'n fa la denúncia, s'entendrà prorrogat de forma automàtica, i en el dit cas s'aplicarà una revisió salarial de l'IPC real constatat l'any anterior.

Article 4. Legislació supletòria

En tot el que no preveu este conveni caldrà ajustar-se al que disposa el laude arbitral per a les indústries d'alimentació, així com el que preveu l'Estatut dels Treballadors, i el que estableix la legislació general aplicable.

Article 5. Seguretat i higiene

A este respecte, caldrà ajustar-se puntualment al que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques almenys una vegada a l'any i cada vegada que per provades raons siga necessari, independentment del nombre de treballadors de l'empresa.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

Article 6. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una Comissió Paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresariales firmantes, que seran nomenats per les parts entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni. Poden assistir-hi assessors amb veu, però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la dita comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels membres.

Quan es tracte d'algún cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la dita comissió, estos seran oïts pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

Artículo 27. Principios de ordenación
Artículo 28. Graduación de las faltas
Artículo 29. Sanciones
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Lactancia
Artículo 32. Violencia de género
Artículo 33. Excedencias
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática y en dicho caso, se aplicará una revisión salarial del IPC real constatado en el año anterior.

Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el laude arbitral para las industrias de alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas por lo menos una vez al año y cada vez que por probadas razones sea necesario, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

Artículo 6. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia del salari base i complementos salariales variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu, qualsevol de la parts amb legitimació en eixe àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a estableir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només a l'efecte de coneixement a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seuva conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit un acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària als efectes informatius.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, en el carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic <fedacova@fedacova.org>.

Article 7. Absorció i compensació

Si es modifiquen les actuals condicions econòmiques per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics, les millores introduïdes pel present conveni seran absorbides per les de la seuva mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té establides retribucions o condicions laborals que considerades globalment i en còmput anual són superiors a les d'este conveni, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics arreplegats en el present conveni experimentaran els increments econòmics que s'hi pacten.

L'increment salarial pactat en el present conveni no podrà ser absorbbit per cap altre tipus de plus dels arreplegats en el conveni que els treballadors perceben en concepte de quantitat, qualitat o lloc de treball.

Article 8. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjuí del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes que este preveja.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procedimiento sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del dit pla, en els termes que es fixen en l'acord mencionat.

demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel la Católica, 6, 5.º, 9^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100 y correo electrónico <fedacova@fedacova.org>.

Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

El incremento salarial pactado en el presente convenio, no podrá ser absorbido por ningún otro tipo de plus de los recogidos en el convenio, que los trabajadores vengan percibiendo en concepto de cantidad, calidad o puesto de trabajo.

Artículo 8. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, prèvia negociació o consulta, en su caso, con la representació legal de los treballadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sancions accessòries per la elaboració y aplicació de dicho plan, en los termes que se fijen en el indicado acuerdo.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i en particular al que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Els comités d'empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent.

Les esmentades hores podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2012 són les que figuren en l'annex del present conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,6 %.

Per al tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,7 %.

Finalitzats cada un dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de cada un dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'exèrcit. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'exèrcit mencionat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excluent en ambdós els carburants i combustibles.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salariis serà liquidat per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salariais.

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que diu literalment: «2. La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en càlcul anual.

S'entindrà per jornada partida aquella en què existisca un descans ininterromput d'una hora de duració, com a mínim».

La jornada anual quedara establetida en 1.784 hores.

En els supòsits de jornada continuada, s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en la jornada continuada previst en este article es considerarà temps treballat efectiu quan estiga establert o s'establísca així per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

Les hores realitzades dins de la jornada nocturna tindran un recàrrec del 25 % sobre el preu de l'hora ordinària.

La jornada nocturna s'entindrà que comença a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada de la pausa per a l'entrepà, la distribució irregular de jornada o adequació del lloc de treball no s'entindrà com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntariat, i tindran un valor del 75 % més que l'hora ordinària. S'hi aplicarà la fórmula (salari convenio anual x 75 % / hores anuals).

El dit valor s'aplicarà a aquelles empreses que tinguen un sistema de control d'accisos o un sistema de verificació d'estos, que seran facilitats per les empreses.

Article 12. Antiguitat consolidada

Els treballadors que perceben quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salaris, veuran anualment incrementada la dita quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,6 %.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,7 %.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo».

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75 % más que la hora ordinaria, aplicándose la formula (salario convenio anual x 75 % / horas anuales).

Dicho valor se aplicará a aquellas empresas que tengan un sistema de control de accesos o un sistema de verificación de los mismos, que serán facilitados por las empresas.

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que percibian cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo

Els treballadors de nova incorporació no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan triennis ni cap altra fórmula pel dit concepte.

Quant a l'antiguitat, s'aplicarà als treballadors del sector de xocolates i sucedanis d'estos la que determina el seu antic conveni.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

Els treballadors meritaran una paga denominada paga extra d'estiu que s'abonarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que corresponga a cada treballador.

Paga extra de Nadal

Els treballadors meritaran en proporció al temps efectivament treballat una paga denominada paga extra de Nadal, que serà abonada el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

Així mateix i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran als seus treballadors una gratificació equivalent a trenta dies del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga, que s'abonarà la segona quinzena de març.

Article 15. Vacacions

Tot el personal afectat per este conveni tindrà unes vacacions anuals de trenta dies naturals, que es disfrutarán els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podran disfrutar-se en dos períodes. En cas de no poder-les disfrutar en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacacions; no obstant això, si no es disfruten durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret al dit increment.

S'abonaran d'acord amb el salari conveni que figura en l'annex, més l'antiguitat consolidada que corresponga. El personal de nou ingress que no haja prestat un any de servei en l'empresa disfrutará la part proporcional de vacacions que li corresponga.

A fi que el personal de les empreses puga disfrutar de les seues vacacions d'estiu, la direcció i el comité o delegats de personal estableiran els torns correspondents, de tal forma que estos torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de disfrutar les vacacions en el període que trien.

El personal acollit al present conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, que s'haja produït amb anterioritat al període vacacional assignat a este o coincidint amb este, tindrà dret a disfrutar, inclús fora de l'any natural, els dies que per causa de la dita situació d'incapacitat temporal haja deixat de disfrutar, o bé tindrà dret a la seua compensació econòmica.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100 % el salari conveni, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per este motiu de l'entitat gestora o de la mútua patronal de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Per a determinar el 100 % a l'efecte de la percepció salarial en cas d'incapacitat temporal, es partirà de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa s'entendrà inclosa la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No obstant això, en el moment de la percepció de la gratificació extraordinària corresponent es deduiran les quantitats ja percebudes per este concepte.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral tindrà dret a que l'empresa li complete a partir de l'octau dia el 100 % del salari conveni i l'antiguitat consolidada que corresponga sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

Paga extra de Navidad

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos períodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con el salario convenio que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al periodo vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar, o bien tendrán derecho a su compensación económica.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se en tenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la

Les empreses tindran la facultat de comprovar sobre la realitat de la incapacitat, i els membres del comité d'empresa o delegats de personal col·laboraran amb estes per a evitar les percepcions indegudes d'estos complements.

El personal malalt estarà obligat a comunicar a l'empresa el motiu i les circumstàncies de la seua absència abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la seua jornada, o en cas contrari perderà el dret al complement mencionat en este article.

Article 17. Indemnització per cessament

A fi de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que aquells treballadors que cessen en estes voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, durant la vigència del conveni i que tinguen una antiguitat de, com a mínim, 20 anys, tindran dret a disfrutar de vacacions retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacacions.

Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacacions.

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacacions.

El gaudi d'estes vacacions es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament. El treballador haurà de comunicar feiaentment a l'empresa la seua decisió.

Article 18. Roba de treball

Les empreses entregaran a tot el personal que hi preste servici dos peces de roba adequades al lloc de treball a l'estiu i dos més a l'hivern, i una vegada a l'any el calçat adequat.

Estos equips serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas la cantidad de 110,42 euros por este concepto.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb allò que disposa l'article 6 de l'antiga Ordenança Laboral per a les Indústries de l'Alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa l'organització pràctica del treball, amb la seua subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball que, d'acord amb els principis generalment admesos, puga adoptar l'empresa ho seran prèvia informació i coneixement dels comités o delegats de personal, els quals podran formular els suggeriments que consideren convenient amb vista a l'aplicació dels dits sistemes.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes aquelles meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació dels gastos, perjuís o incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Comprén els conceptes que s'indiquen i es regiran per les normes següents:

Dietes:

1. Si per necessitat del servei algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat on habitualment està destinat, l'empresa abonarà una dieta de 25 €, amb justificació del gasto, incloent-hi els gastos de representació. Si el treballador realitza el dinar i el sopar fora del seu domicili, i en el cas que només es realitze fora del domicili el dinar, s'abonarà una mitja dieta de 15 euros que no serà necessari justificar.

2. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per orde de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen la jornada normal de treball seran valorades com a hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits, tot això amb independència del règim de compensació o de les dietes que puguen corresponder-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no siga possible la tornada del treballador a pernoctar en el seu domicili, caldrà

prestació econòmica que perciba de la Seguritat Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 110,42 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los comités o delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas.

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 25 €, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si el trabajador realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta de 15 euros que no será necesario justificar.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del Régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

ajustar-se a allò que s'ha convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Gastos de locomoció:

S'hi poden donar tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a disposició del treballador, i en este cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per este motiu.

2. Que el treballador utilitze un vehicle propi, i en este cas percebrà en concepte de locomoció la quantitat de 0,20 euros per quilòmetre recorregut.

Les dietes i mitges dietes, així com els gastos de locomoció, experimentaran els mateixos increments que es pacten en el conveni Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el comité d'empresa o delegats de personal, podrán substituir l'abonament als seus treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriormente satisfent-los els gastos de manutenció i allotjament que els haja ocasionat.

Article 21. Llicències

Els treballadors afectats per este conveni tindran dret a llicència retribuïda en els supòsits següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill, i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.

3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.

4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció del pare o mare de qualsevol dels dos cònjuges, que s'ampliarà a cinc dies naturals si la circumstància es produïx fora de la província on es treballa.

5. Dos dies naturals en cas de defunció de néts, iaios o germans.

6. El personal que justifique la seua matriculació en un centre d'ensenyància oficial disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i avisant l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conduir, i amb la justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la direcció de trànsit que corresponga.

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, com també el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb l'oportuna citació.

En ampliació al que estableix el paràgraf quart de les llicències retribuïdes per malaltia greu, s'entindrà per una vegada a l'any en la causa que origine la llicència.

Igualment, totes les llicències previstes en este article podran ser ampliades amb la sol·licitud prèvia del treballador i per compte d'este si això ho aprova l'empresa.

Si alguna de les llicències ha de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, quan el personal afectat ho sol·liciti es donarà pel temps indispensable per a poder assistir, considerant-se este temps de permís no retribuït, que podrà ser recuperat previ pacte entre les parts. No obstant això, en estos casos es disfrutarà d'un dia més de permís retribuït només en cas de malaltia greu o defunció.

El personal que acredite estar inscrit en els registres legalment establerts a este efecte com a parelles de fet tindran dret als permisos previstos en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors i els establerts en el mateix conveni, si bé per a disfrutar del permís de 15 dies naturals previst per a cas de matrimoni, haurà d'haver transcorregut almenys un any des del gaudi d'un permís anterior.

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments, i amb esta finalitat l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, i això segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que el trabajador utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Las dietas y medias dietas así como los gastos de locomoción sufrierán los mismos incrementos que se pacten en convenio.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7. El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

En ampliación a lo establecido en el párrafo cuarto de las licencias retribuidas por enfermedad grave, se entenderá por una vez al año en la causa que origine la licencia.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días naturales previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujetado al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000, de 11 de febrero.

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats que tinguen la representació a què es referix este apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'esta operació remetrà a la direcció de l'empresa, amb claredat, l'orde de descompte, la central o el sindicat a què pertany, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida mensualment la corresponent quantitat. L'empresa efectuarà les avançades detracions excepte indicació en contra, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa entregarà una còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi ha.

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjuí de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA o bé individualment, s'obligen a formalitzar en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'este conveni col·lectiu una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus derivada d'accident laboral. La quantia de la pòlissa que haurà de percebre el treballador o els seus hereus serà de 12.000 euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb el que estipula el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen el present conveni i contracten la pòlissa de forma individual presentar una còpia d'esta en la seu de FEDACOVA, carrer d'Isabel la Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i traslladar la dita informació, a més, a la Comissió Paritària.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en este article es responsabilitzarán individualment del seu compliment.

Article 25. Calendari laboral

Les empreses elaboraran anualment el calendari laboral el primer mes de l'any, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, als quals se n'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral. S'exposarà un exemplar del calendari en un lloc visible de cada centre de treball.

En els centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la Comissió Paritària del conveni perquè siga visat.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

Quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, siga este de sector o d'empresa, que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'esta llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprensa una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entindrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels

Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detraciones salvo indicación en contrario, durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel la Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un exemplar del mismo.

En los centros en que no exista representación sindical, el calendario se presentara a la comisión paritaria del convenio para su visado.

Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprensa una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de

sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció, i causes productives quan es produsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seu representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Els empresaris podran atribuir la seu representació a FEDACOVA, organització firmant del present conveni.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni en la dita empresa. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establides en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguem previstes, si és el cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepancia li siga plantejada. Quan no s'haja sollicitat la intervenció de la comissió o esta no haja aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que estableixen els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 de la present llei, per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides en la negociació dels acords a què es referix este apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepancias a un arbitratge vinculant, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observar per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es referix el paràgraf anterior, o estos no hagen solucionat la discrepancia, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució d'esta a l'arbitratge o als mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), o posteriors. La decisió d'estos òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a este efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per a assegurar la seua imparcialitat, haurà de dictar-se en termini no superior a vint-i-cinc dies, a comptar de la data del sotmetiment del conflicte davant dels dits òrgans. Esta decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius establerts en l'article 91.

El resultat dels procediments a què es referixen els paràgrafs anteriors que haja finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral només als efectes de depòsit.

Article 27. Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual i culpable el treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

3. Tota falta cometida pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Los empresarios podrán atribuir su representación a Fedacova, organización firmando del presente convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laude arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, (DOCV 08.07.2010) o posteriores. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 27. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no-comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en el qual podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen en este deterioraments lleus.

2. Es consideraran com a faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins en tres ocasions en un mes per un temps total de fins a quaranta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjuí d'allò que preveu el paràgraf e) del següent apartat.

e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordes i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'estes derivaren perjuïs greus a l'empresa, causen averies a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això es derive un perjuí greu a l'empresa.

h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'estrils, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

k) La falta d'higiene i neteja personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, haja mediat l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derive un perjuí greu per a les persones o les coses.

ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra cometidas contra les persones, dins del centre de treball, quan no tinguen una especial gravetat.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d) i e) del present article.

ñ) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa i sempre que haja mediado una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

4. La falta, sea qual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecucióniciente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

ñ) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un període d'un mes.

c) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjuí per a l'empresa.

f) L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

g) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.f), l) i m) del present article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels qui exercixen funcions de comandament.

l) L'assetjament sexual.

ll) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, inclús de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 29. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a un centre de treball d'una localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedarán cancel·lades al complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació del contracte per circumstàncies de la producció arreplegat en l'article 15, apartat b), de l'ET, de manera que es podran realitzar contractacions en un període de 12 mesos dins de 18 mesos. El còmput dels 18 mesos començarà a comptar-se en la data de la primera contractació.

A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei. Es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

Article 31. Lactància

Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-la al principi o al final de la jornada. La duració d'este permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Amb l'accord previ entre empresa i personal, es podrà substituir este dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, 15 dies laborables, sempre que el dit permís comience a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 29. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b) del ET, de forma que se podrán realizar contrataciones en un período de 12 meses dentro de 18 meses. El cálculo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los períodos inferiores.

Artículo 31. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla al principio o al final de la jornada, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Previo acuerdo entre empresa y personal, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, 15 días laborables, siempre que dicho permiso, comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el período de descanso por maternidad.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 32. Violència de gènere

El personal que justifique davant de l'empresa, per mitjà de l'existeència d'una resolució judicial, ser víctima de violència de gènere, tindrà dret, a fi de fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la seua proporcional reducció de l'horari, i l'ampliació i flexibilitat d'altres formes d'ordenació del temps.

Les treballadores víctimes de violència de gènere declarada en sentència judicial que per este motiu es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els serveis per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar al treballador les vacants existentes

Article 33. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'un any, com a mínim, té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi al que, si és el cas, es disfrute.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix este article, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedente conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que haja en l'empresa o es produïsquen en esta.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

Artículo 32. Violencia de género

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.

Artículo 33. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants, segons el que disposa l'article 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny, estableixen com a procediment per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establecides en el conveni col·lectiu la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en el cas que no s'aconsegueix un acord en esta es procedirà a sotmetre la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts firmants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, per a la qual cosa es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2013. La dita comissió tècnica està composta per 2 membres de cada organització sindical i per 2 membres de FEDACOVA.

Taula salarial conveni col·lectiu de xocolates, torrefactores de café i sucedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2012

I. Tècnics:

1. Titulats:	
De grau superior	1.270,31
De grau mitjà	1.130,22
Ajudant tècnic	984,76
2. No titulats:	
Encarregat general	1.079,82
Mestre o cap de fabricació	1.022,50
Encarregat de secció	995,43
Auxiliar de laboratori	918,29
3. Oficina tècnica i organització:	
Cap de 1a i 2a	1.079,82
Tècnic d'organització 1a i 2a	1.050,27
Auxiliars organització	918,29
4. Tècnics processos de dades:	
Cap de procés de dades	1.130,22
Analista	1.079,82
Cap d'explotació i prog. ord.	1.079,82
Programador de màquines	1.079,82
Auxiliars	1.049,57
Operador d'ordinador	1.049,57

II. Administratius:

Cap administració 1a	1.185,26
Cap administració 2a	1.130,22
Oficial 1a	1.049,57
Oficial 2a	985,54
Auxiliar	918,29
Telefonista	862,48

III. Mercantils:

Cap de vendes	1.157,89
Inspector de vendes	1.103,82
Promotor i/o pro. publicitat	984,75
Venedor amb autovenda	941,86
Viatjant	941,86
Corredor de plaça	941,86

IV. Obrers (diari):

A) Personal de producció i acabat	
Oficial 1a	31,70
Oficial 2a	30,30
Ajudant	29,37
B) Personal d'oficis auxiliars:	
Oficial 1a	31,70
Oficial 2a	30,30

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

Segunda

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2013. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

Tabla salarial convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedaneos de la Comunitat Valenciana para el año 2012

I. Técnicos:

1. Titulados:	
De grado superior	1.270,31
De grado medio	1.130,22
Ayudante técnico	984,76
2. No titulados:	
Encargado general	1.079,82
Maestro o jefe de fabricación	1.022,50
Encargado de sección	995,43
Auxiliar de laboratorio	918,29
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe de 1ª y 2ª	1.079,82
Técnico de organización 1ª y 2ª	1.050,27
Auxiliares organización	918,29
4. Técnicos procesos de datos:	
Jefe de proceso de datos	1.130,22
Analista	1.079,82
Jefe de explotación y prog. ord.	1.079,82
Programador de máquinas	1.079,82
Auxiliares	1.049,57
Operador de ordenador	1.049,57

II. Administrativos:

Jefe administración 1ª	1.185,26
Jefe administración 2ª	1.130,22
Oficial 1ª	1.049,57
Oficial 2ª	985,54
Auxiliar	918,29
Telefonista	862,48

III. Mercantiles:

Jefe de ventas	1.157,89
Inspector de ventas	1.103,82
Promotor y/o pro. publicidad	984,75
Vendedor con autoventa	941,86
Viajante	941,86
Corredor de plaza	941,86

IV. Obreros (diario):

A) Personal de producción y acabado	
Oficial 1ª	31,70
Oficial 2ª	30,30
Ayudante	29,37
B) Personal de oficinas auxiliares:	
Oficial 1ª	31,70
Oficial 2ª	30,30

C) Peonada:

Magatzemista	29,49
Conserge	29,49
Cobrador	29,49
Basculer pesador	29,49
Guarda jurat	29,49
Guarda vigilant	29,49
Ordenança	29,49
Porter	29,49

C) Peonaje:

Almacenero	29,49
Conserje	29,49
Cobrador	29,49
Basculero pesador	29,49
Guarda jurado	29,49
Guarda vigilante	29,49
Ordenanza	29,49
Portero	29,49

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València (Codi: 80100035012012). [2013/6578]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València, subscrit per la comisió negociadora integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de juny de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS PER A LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Índex:

Capítol I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Vigència

Article 5. Compensació i absorció

Capítol II

Article 6. Plus d'assistència

Article 7. Salari base

Article 8. Pagues extraordinàries

Article 9. Participació en beneficis

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Article 11. Taula salarial

Capítol III

Article 12. Jornada laboral

Article 13. Vacacions

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Article 15. Excedències

Article 16. Ropa de treball

Article 17. Defunció

Article 18. Revisió mèdica

Article 19. Malalties i accidents

Article 20. Igualtat

Article 21. Garanties d'ocupació

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Article 23. Informació al treballador

Article 24. Seguretat i higiene

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia (Código: 80100035012012). [2013/6578]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de junio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Indice:

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia

Artículo 5. Compensación y absorción

Capítulo II

Artículo 6. Plus de asistencia

Artículo 7. Salario base

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Artículo 9. Participación en beneficios

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Artículo 11. Tabla salarial

Capítulo III

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Artículo 15. Excedencias

Artículo 16. Ropa de trabajo

Artículo 17. Fallecimiento

Artículo 18. Revisión médica

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Artículo 20. Igualdad

Artículo 21. Garantías de empleo

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Artículo 23. Información al trabajador

Artículo 24. Seguridad e higiene

Article 25. Quota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Inaplicació salarial
Article 28. Antiguitat
Article 29. Ajuda familiar
Article 30. Contractació
Article 31. Contracte de formació
Article 33. Classificació professional
Article 34. Règim disciplinari
Article 35. Salari mínim de conveni
Article 36. Premi de fidelitat
Article 37. Comissió Paritària
Disposicions finals
Disposició final primera. Remissió a fonts legals
Disposició final segona

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà aplicable i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació se citen: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, mòlta de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà de compliment obligatori per a les esmentades empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Estes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats ressenyades en l'article 1r, tant fixos com eventuals, així com els que d'ara en avan hi ingressen, sense cap excepció més que la determinada per l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

Article 4. Vigència

Este conveni tindrà una vigència de tres anys, des del primer de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, prorrogable per reconducció tácita, tret que hi haja denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en este conveni són compensables en la seu totalitat amb les que anteriorment regisquen per qualsevol causa i formen un tot orgànic i individual, i als efectes de la seu aplicació pràctica seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerades i en còmput anual superen el nivell d'este.

Garantia ad personam: no obstant allò dispusat anteriorment, si alguna empresa o treballador determinat té establides condicions que en el seu conjunt superen les d'este conveni, seran respectades en la quantia que sobrepassen este conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Este plus s'abonarà per cada un dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular-hi els distints complementos salariais en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. Este salari base és determinat en la taula salarial en dos acepcions: mensual i diària.

Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Inaplicación salarial
Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda familiar
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Artículo 36. Premio de fidelidad
Artículo 37. Comisión Paritaria
Disposiciones Finales
Disposición Final Primera. Remisión a fuentes legales
Disposición Final Segunda

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineras de aceite, molinadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el primero de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de éste.

Garantía ad personam: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com a administratiu, subaltern i obrers, tindran dret a percebre dos pagues extraordinàries de trenta dies cada una d'elles, el quinze de juliol que es denomina paga d'estiu i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març. L'import de les dites pagues es calcularà sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

Els períodes de meritació seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de meritació anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per este conveni, percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10 per cent dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indicarà en este mateix article. Este complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula explicativa: salari base dies percebuts, més salari base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre, i sobre el total percebut es pot obtindre el deu per cent.

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de realitzar l'abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació d'este dret.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingressa o cesse en l'any natural se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, ja que els dies esmentats en les pagues indicades en el present capítol ho són per al personal que treballe durant dotze mesos.

Article 11. Taula salarial

Serà, per a la vigència durant el 2012, la que figura en l'annex I d'este conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que han sigut descrits en els distints articles d'este conveni, seran incrementats en el 0,50 %.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,6 %.

Per al tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,7 %.

Finalitzats cada un dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de cada un dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la Zona Euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produeix este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excluint en ambdós els carburants i combustibles.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salari es liquidarà per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salarials.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'establirà una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, tret dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització de l'horari serà, segons les empreses amb audiència dels afectats i en presència del Comitè d'Empresa o delegats de personal.

Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100 % sobre el preu hora ordinària.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 9. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2012 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,50%.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,6%.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,7%.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100% sobre el precio hora ordinaria.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'este règim i per este mateix concepte, l'import brut mensual de 165,86 euros.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de fer desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'ells l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de gastos de desplaçament.

En tot cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit als treballadors afectats.

La condició pactada és absorbible en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per este concepte o altres anàlegs, amb les quals forma un tot orgànic i individual, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades en còmput anual.

Article 13. Vacacions

Tot el personal afectat pel present conveni, tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals. Les vacacions es faran entre l'u de juny i el trenta de setembre. Al salari base s'abonarà la part proporcional del plus d'assistència, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan les necessitats del servici i a instància de les empreses hagen de fer-se vacacions fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador percebrà una compensació d'un 20 per cent del salari base en els dies que queden fora del període ressenyat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador respecte a la data de gaudi de les vacacions. Tot això és aplicable a aquells treballadors que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i els que no porten un any, la part proporcional que els corresponga en raó del temps treballat.

El personal que treballe a torns percebrà en concepte de torn la quantitat de 30,19 euros en el moment d'eixir de vacacions.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, segons la Llei General d'Educació tindrà dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i la resta de proves d'aptitud, sense alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas per a l'exercici d'este dret, el treballador haurà de justificar fehacientement per mitjà d'una certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores, i després de les dites proves, la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment, el treballador disposarà de les hores necessàries, retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any, per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció del permís de conduir, per a la qual cosa haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització de les dites proves.

Article 15. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reintegròs haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb una antiguitat en l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 165,86 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,19 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cálculo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, tret que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi al que, si és el cas, s'estava disfrutant.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix este article, serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaran anualment al seu personal que d'acord amb la seua condició professional facen faenes que n'exigisquen l'ús, la roba de treball següent:

a) Dos bates i dos còfies.

b) Dos camises, dos pantalons i una jaqueta curta.

Així mateix, es facilitaran les peces de roba, bòtes i elements necessaris d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

En tots els casos, el personal a qui se li assigne la roba de treball està obligat a la seua cura, conservació i devolució si causa baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servici la no utilització o ús inadequat de les peces que d'acord amb este article li siguin entregades, així com de qualsevol altres, que d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes concordants li puguen ser proporcionades.

Article 17. Defunció

En cas de mort d'algun treballador, qualsevol que en siga la causa, l'empresa abonarà als seus hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del difunt, amb els complementos personals inclosos.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del conveni que no tinguen establert un servei mèdic d'empresa propi o mancomunat, efectuaran als seus treballadors fixos en plantilla una revisió mèdica anual que haurà d'anar acompañada del corresponent informe a l'interessat.

La revisió es durà a terme en horari laboral o a compte d'este.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran als treballadors en situació de baixa per IT fins al 90 per cent de les prestacions percebudes pels treballadors de la Seguretat Social a partir del vint-i-uné dia, tenint en compte que el total de la percepció no podrà superar el salari real cobrat pel treballador. Així mateix, les dites empreses es reservaran durant tot el període de baixa per les assenyalades causes el dret a establir un diagnòstic establert pels facultatius que designen. Les despeses que la revisió

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

a) Dos batas y dos cofias.

b) Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus herederos la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado efectuarán a sus trabajadores fijos en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado.

Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos

mèdica ocasiona seran al seu càrrec. En el cas que este segon diagnòstic siga contrari, el treballador perderà automàticament el dret a la percepció del plus.

Quan la falta d'assistència estiga motivada per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a una hospitalització, les empreses podran enviar els accidentats o malalts a un reconeixement mèdic, que serà dut a terme per un metge designat per estos, i que certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia, el treballador necessite l'assistència a consulta mèdica en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran sense pèrdua de retribució el permís corresponent pel temps necessari a esta finalitat. El treballador n'haurà de presentar el justificant, amb un volant visat pel facultatiu.

Quan la situació d'IT es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador a fi que este perceba el 100 % del salari real.

Article 20. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjuï del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni collectiu que siga aplicable, en els termes que s'hi preveja.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, després d'una negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haja resolt en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'este pla, en els termes que es fixen en l'accord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, després de la consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no recaiga una sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant este període i no tindrà l'obligació de prestar-hi treball, sense dret a retribució ni cotització, ja que el contracte es troba en suspensió. Perquè este dret puga ser invocat pel treballador, és condició indispensable que ho comunique de forma eficaç a l'empresari, en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de fer-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció i caldrà un preavís a l'empresari, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dóna per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir el detingut.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors. Les hores que li corresponen a un delegat es podran acumular a favor d'un altre, sempre que el qui les cedisca comunique fehacientment a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui s'han d'acumular.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanya a una central sindical, i estiga autoritzat per ella, puga ges-

que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasiona. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mencionado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100% del salario real.

Artículo 20. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comunique de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comunique fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenezca a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda

tionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors afiliats a esta central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa facilitarà a títol individual, a tot treballador que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i el comitè d'empresa entendran en tot el que es referix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball. A este efecte, i de comú acord amb les empreses, aportaran l'estructura més adequada a la importància i característica del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i podran demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

Quant a la consideració dels corresponents plusos de toxicitat, perillositat i penositat, les empreses posaran els mitjans suficients que per a cada necessitat calga, en relació al seu càlcul o mesurament dels ja esmentats supòsits, que disposen en la seua pròpia organització o que els siguin requerits en virtut de la normativa legal existent.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que així ho indiquen de forma personal.

La dita deducció s'efectuarà en les empreses, en la medida que els sistemes informàtics de cada una d'elles, s'adapte als seus respectius programes per a esta exigència.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades pel present conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6010,12 euros, en cas de defunció.
- 6010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Les dos contingències s'entenen com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació d'este conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació del conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària del present conveni l'obertura del procediment, i al temps d'iniciar el període de consultes remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat d'un pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà de memòria explicativa relacionant les mesures de caràcter general que s'haja previst adoptar, en funció de la causa que s'hi al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan estes tinguen una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, cosa que afectaria les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, se'n atribuirà la representació legal en proporció a la representativitat dels sindicats firmants del present conveni, tret d'un acord en contra. Esta comissió serà com a mínim de tres membres.

gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

La empresa facilitará a título individual, a todo el trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene

Los delegados de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, en la medida que los sistemas informáticos de cada una de ellas, se adapte a sus respectivos programas para esta exigencia.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comi-

L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització empresarial firmant d'este conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió Paritària, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, esta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o mecanismes recollits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es donarà la discrepancia per no resolta als efectes legals oportuns.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observarà per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/00, la desaparició del concepte d'antiguitat, no obstant això, a fi de respectar els drets adquirits es va acordar crear en els fulls de salariis un nou concepte denominat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'establix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 239,59 euros per any per a aquells treballadors que tinguin fills discapacitats.

Article 30. Contractació

S'amplia el termini de duració per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15, apartat b, de l'Estatut dels Treballadors, a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a la indemnització legalment establida.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podrán realizar este tipo de contratos para tal de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato nomás podrá fe-se amb treballadors entre 16 i 21 anys d'edat que no tinguin titulació suficient per a realizar un altre tipus de contractes formatius.

La duració del contracte serà com a mínim de sis mesos i com a màxim de dos anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es realitzen fins a esgotar el període màxim podrán ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 15 per cent de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se durà a terme alternándose con el trabajo efectivo.

Per tal de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.

No hi haurà distinció entre els menors que tinguin 16 anys cumplidos i els majors d'esta edat.

Article 32. Permisos

El treballador, amb un avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Setze dies per matrimoni.

b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu que comporte hospitalització o intervenció quirúrgica amb anestesi total,

síón será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/00, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 239,59 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15. apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 31. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 21 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.

Sin distinguir entre los menores que tengan 16 años cumplidos y los mayores de dicha edad.

Artículo 32. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisésis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia

o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada.

La duració d'esta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exercisca este dret, per la seua voluntad, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que el permís comience a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 33. Classificació professional

Grups professionals. Queden establits els grups professionals en funció de les aptituds, titulacions i contingut general de les prestacions. Les distintes categories professionals quedaran incloses en cada un d'ells segons la titulació i funcions.

La retribució serà la fixada en la seua categoria. La categoria serà determinada per la prevalença en la funció.

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil.

Queden inclosos en este grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

1. Tècnics amb títol universitari superior. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

Director tècnic: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són els qui, amb un títol superior professional, exercixen en l'empresa funcions pròpies d'este.

2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Enginyers i pèrits: s'inclouen en esta categoria els qui amb este títol exercixen en les empreses les funcions pròpies d'este.

– Mestres industrials: són aquells que havent realitzat els estudis necessaris, exercixen funcions tècniques de qualsevol orde.

– Ajudants tècnics sanitaris: són aquells, que en possessió del títol corresponent, exercixen la seua professió en les empreses del sector, tenint com a missió específica, derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són els qui, en possessió del corresponent títol, assessoren l'empresa i els seus treballadors en matèria laboral, de seguretat social i altres connexes.

– Treballadors socials: són aquells que, posseint el corresponent títol expedit pel ministeri exercixen en les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador, i estudi del medi en què conviu. Aconsellen la forma en què pot millorar-se, tracten d'ajustar el treballador al medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuden a resoldre problemes i li donen orientació i assessorament en els aspectes més diversos, siguen de tipus laboral o familiar.

3. Tècnics no titulats o amb títol no universitari. Queden incloses dins d'este subgrup professional, les categories següents:

– Contramestres o caps de taller: són els qui tenint coneixements de cultura general i capacitat suficient, a les ordes immediates d'un tècnic de categoria superior, tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica. La seua missió és la vigilància i inspecció de les distintes fases de fabricació, observar i cuidar el funcionament dels distints òrgans de què es compon i respondre de la disciplina del personal, distribució del treball, de la seua bona execució, reposició de peces i conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'esta categoria els mestres refinadors d'oli.

Delineants projectistes: són els empleats tècnics que dins de l'especialitat a què es dedique la secció en què presten els seus serveis

total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Clasificación profesional

Grupos profesionales. Quedan establecidos los grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

1. Técnicos con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

Director técnico: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

– Maestros industriales: son aquellos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

– Ayudantes técnicos sanitarios: son aquellos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

– Graduados sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

– Trabajadores sociales: son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

– Contramaestres o jefes de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que presten sus

projecten o detallen allò que els indica l'enginyer o tècnic davall les ordes dels quals estan, o el qui, sense tindre superior immediat, realitza allò que personalment concebia, segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients, les empreses o la naturalesa de les obres. Han d'estar capacitats per a dirigir muntatges, alçar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres a estudiar o muntar i replantejar-les. Dins de totes estas funcions les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenrotllar l'obra que haja de construir-se i preparar les dades necessàries que puguen servir de base a les ofertes que es facen. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és el lloc capaç de desenrotllar projectes senzills, alçaments de plànols de conjunt i detall, siguin del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; croquisació de maquinària en conjunt, especejament de plans, comandes de materials per a consultes i obres que hagen d'executar-se, interpretació de plans, cubicacions i transportació de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, després del coneixement de les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

– Analistes: són aquells que fan en els laboratoris les ànàlisis diàries necessàries en la indústria. Del treball efectuat, n'han de respondre davant dels seus caps.

– Auxiliars de laboratori: són els qui duen a terme funcions senzilles, com manipulació de mostres, etcètera, i ajuden els seus superiors en treballs elementals que poden tindre una ràpida comprovació i sempre davall la seu vigilància.

B) Administratius

Tenen este caràcter els qui exercixen en les empreses funcions administratives o d'oficina. Es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són els empleats proveïts o no de poder, que assumixen l'orientació i responsabilitat dins de l'empresa de diverses seccions o negocis.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors de sucursals i els caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són els qui tenen a càrrec seu, proveïts o no de poder, l'organització, distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat determinat.

– Oficials de primera: són els qui a les immediates ordes dels caps de primera o segona, si els hi ha, executen els treballs de màxima responsabilitat relacionats amb el servei que exercixen, així com tots aquells altres que requerisquen, per a la seu total i perfecta execució. Tenen la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en l'exercici de la seu comesa.

S'inclouen en esta categoria a títol enunciatiu, els corresponsals no subjectes a minutes dictades pels seus superiors; empleats de comptabilitat que tinguen a càrrec seu els llibres superiors d'esta, balanços, etcètera, caixers de cobraments i pagaments sense firma ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de Transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són els empleats que a les ordes dels seus superiors desenrotllen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que se'ls encomanen corresponents a la secció o negociat a què pertanguen.

S'inclouen en esta categoria, a part dels que els corresponga per aplicació del que disposa el paràgraf anterior, els corresponsals subjectes a minutes dictades pels seus superiors; taquimecanògrafs en idioma nacional.

– Auxiliars: són els empleats majors de 18 anys, que amb la capacitat necessària col·laboren amb els oficials en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és l'empleat que al servei d'una sola empresa fa habitualment el seu treball fora de la província, sense perjuí que circumstancialment ho faça dins, segons la ruta previament assenyalada. Este treball consistix a oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i cuidar del seu compliment fora del temps dedicat als viatges, sense detriment de la seu dignitat professional.

servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replanteárlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

– Delineante: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de segunda administrativo.

– Analistas: son aquéllos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

– Jefes de primera: son los empleados provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes de primera los inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.

– Jefes de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

– Oficiales de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

– Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutos dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

– Auxiliars: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viatjante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circunstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor de plaça: és l'empleat d'una sola empresa que d'una manera habitual du a terme les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què radica l'establiment al servei de les quals està.

– Dependent: és l'empleat major de 18 anys, encarregat d'efectuar les vendes amb coneixements pràctics dels articles el despach dels quals li està confiat; haurà de cuidar el recompte de les mercaderies per a sol·licitar la seua reposició en temps oportú i de la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat.

Queden incloses dins d'este grup professional les categories següents:

– Mestres: són els treballadors que tenen sota la seua responsabilitat, d'una manera permanent, la direcció de les operacions pròpies de la indústria, sent els caps de personal obrer. En les indústries de poca importància la seua labor no es limitarà a la sola labor de direcció, sinó que prendrà part activa en les funcions manuals de la indústria.

En este grup estaran inclosos, entre altres, els denominats mestres d'almàssera, de margarines i greixos comestibles, de màquines de mòltia, d'extractores, de desdobladores, de destil·leries de glicerina, d'hidrogenadores, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, hibernadores, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estaran obligades a classificar com a mestres els encarregats de les diferents activitats, si bé podran ser exercits estos llocs per oficial de primera com auxiliar del mestre.

– Oficial de primera: és el treballador que, dominant un dels oficis propis de les indústries d'oli, de les olives o els seus auxiliars, el practica i aplica amb tal grau de perfecció que no sols li permet dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells altres que suposen especial execució i delicadesa.

Es consideraran compresos en este grup els següents:

Els ajudants de tots els mestres que se citen en el paràgraf segon de l'apartat a), i també els dels mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestre, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitats per a auxiliar i substituir els mestres en les seues pròpies comeses durant absències o relleus, també gaudiran de la condició de classificació d'oficials de primera el xòfer de camió amb carnet de primera; l'encarregat de caldera o generador de vapor, l'extractorista de pinyolada; el desodoritzador en la refineria; els manipuladors dels hidrogenadores; els maquinistes d'assecadors de pinyolada i manipuladors d'autoclau i de llavadors d'estearines i els desmargarinitzadors.

– Oficial de segona: és el treballador que sense arribar a l'especialització exigida per al treball perfecte, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i es troba en condicions de capacitació per a substituir l'official 1r. S'inclouen en este grup, entre altres, el conductor de vehicles amb carnet de segona; l'auxiliar dels extractoristas de pinyolada; el neutralitzador en la refineria; el tècnic d'aparells en les desdobladores; els manipuladors de premsa amb temperatura en estearina; els manipuladors d'emulsionadores en greixos comestibles i margarines i els manipuladors d'estratificadores de massa en les almàsseres.

– Oficial de tercera: és el qui, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici no ha aconseguit encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

S'inclouen en este grup, el descolorador en la refineria; els manipuladors de premsa, assecadors o estufes en les indústries del sabó; els tapadors de pots en els magatzems d'oli i indústries envasadores, els cellerers; els manipuladors de premsa sense temperatura en estearina; els premsistes en almàssera; els conductors de carretons elèctrics i els manipuladors d'homogenitzadors i tapadors amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponguen a oficis clàssics que puguen existir en les empreses del sector com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, metallúrgics en les seues diferents especialitats, s'ajustaran pel que fa a la classificació dels treballadors, a allò que s'ha establert per als professionals propis de la indústria reglamentada, i es distingiran per tant, aquells, segons el seu grau de capacitació, en mestres, oficials primers, segons, i tercers.

Si algun entre ells assumix funcions de comandament i dirigix personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les labors que estos efectuen i amb responsabilitat directa sobre

– Corredor de plaza: es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Dependiente: es el empleado mayor de 18 años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

– Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

– Oficial de primera: es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclave y de lavaderos de estearinas y los desmargarinadores.

– Oficial de segunda: es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractoristas de orujo; el neutralizador en la refinería; el aparatista en las desdobladoras; los manipuladores de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador en la refinería; los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquéllos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa

la seua disciplina i rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al mestre en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són els operaris que amb un període de pràctica exerciten funcions concretes i determinades que, sense constituir pròpiament un ofici, exigen no obstant això, una certa atenció o especialització i no estan assignades a una altra categoria professional determinada.

Estaran inclosos en esta categoria, entre altres, els omplidors d'envàs d'oli en els magatzems d'este producte; els tapadors d'envasos metàl·lics en greixos comestibles i margarines, els tapadors en la indústria oliverera; els omplidors i tapadors en les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogoners en els assecadors de pinyolada; els encunyadors; els marcadors de blocs, manipuladors de talladores i batedores en la indústria del sabó; ajudants de fogoners; l'ajudant del tècnic d'aparells en les desdobladores; l'ajudant dels manipuladors en l'hidrogeneradora; els filtradors en magatzems d'oli i refineria; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i llavadores de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotladores en les indústries de greixos comestibles i margarines:

– Els manipuladors de molí mesclador; els de cilindres refinadors; els d'emmotladores i agrumolladores, els de borumballadores en les indústries del sabó; els manipuladors de batedores en salsa maionesa, els de descarragadors d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xófer.

– Peons: són els operaris majors de 18 anys encarregats d'executar labors per a la realització dels quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen crevant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classificaran en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas serà falta lleu l'exèss de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'este abandó s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia àgil d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

e) Les xicotetes negligències en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscavament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïsc la eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació.

g) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa. Si estos fets produïxen escàndol notori, podran ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

i) No atendre a qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb esta (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la deguda diligència i correcció.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini

sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores sin máquina; los fogoneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadores de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogeneradora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:

– Los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apelotonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación.

g) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

h) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

i) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social

de 5 dies des que es produïx el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 5 dies següents a produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fitxant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menyscabaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que esta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

j) Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal, paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan esta es realitze per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

l) La falta de cura o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produsquen dany de caràcter greu.

m) La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotòpiques, estupefactors o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'estes substàncies.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciat, sempre que ocasione perjuí greu per a l'empresa, així com no advertir de forma immediata als caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjuí per a l'empresa.

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball per 3 dies d'un període de 90 dies naturals, o de 4 dies en un període de 5 mesos, sempre que no estiguin degudament justificades.

b) El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjuí dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys de treball i a tercers quan estos es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desapareixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma intencionada en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'Empresa.

e) Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense expressa autorització d'esta.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball.

L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació, sense comunicar-ho als responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues baralles i litispendències amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan esta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu, encara que esta siga de naturalesa distinta, si es produïx quan encara no han passat 6 mesos de la comissió de la primera, i sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

en el plazo de 5 días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 5 días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque ésta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando ésta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando éstos produzcan daño de carácter grave.

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando éstos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque ésta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu de la disciplina o un perjuí greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjuí greu a l'empresa.

ñ) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al mateix treballador o els seus companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

o) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

p) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que procedisca imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que oferix cada classificació, atenent a la gravetat, transcendència i intencionalitat.

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacacions següents.

Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacacions en els pròxims dos períodes de vacacions que corresponga disfrutar al treballador.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'este apartat, podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en vint dies, per a les faltes greus en seixanta dies, i per a les faltes molt greus en 120 dies, a partir de la data en què aquella va ser sabedora dels fets que té com a conseqüència la falta.

El Comitè d'Empresa haurà de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguen per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses estableiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor dels que es distinguisquen per iniciatives profitoses per a la mateixa empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metà·lic, ampliació de vacacions, viatges, etcètera i portaran annexos la concessió de punts de preferències als efectes d'ascens de categoria.

Amb independència d'allò que s'ha determinat anteriorment, s'establix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complementos personals a favor dels treballadors que complisquen vint-i-cinc anys de servici en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà este premi, per a la qual cosa es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,43 € diaris, el dit salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'establix un premi per cessament, consistent en un permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que es

m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones:

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en veinte días, para las faltas graves en sesenta días, y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo de convenio queda fijado en la cantidad de 21,43 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador,

percebrà per aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Este premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A este efecte, la no observança d'esta regla perdrà el dret de gaudi si no hi ha temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable al treballador, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís caldrà que l'índex d'absentisme del treballador, individualment i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, més cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 % o superior a este. En ambdós casos s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

El dit premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00 % Absentisme individualment.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

> 5,00 % Absentisme individualment.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'establix com a data de entrada en vigor d'este article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indica a continuació:

Mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni. Podran assistir-hi assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part d'esta comissió, estos seran oïts pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia de salari base i complementos salariales variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador, deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicaamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00% ó superior a éste. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

> 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

– Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

– Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

– Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones

– Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional

– Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu qualsevol de la parts amb legitimació en eixe àmbit, expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions les dos parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit un acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5^o-9^a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en este conveni són preeminentes sobre qualsevol disposició laboral i, en defecte del present conveni es remetran les parts a l'Estatut dels treballadors.

Segona

Les dos parts acorden sotmetre's per a la resolució de tots aquells conflictes que pogueren sorgir derivats de la interpretació del present conveni al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de la província de València i Castelló amb efectes de l'1 de gener de 2012

<i>I. Personal tècnic, administratiu i mercantil</i>	<i>Salari base mensual/ €</i>	<i>Assistència mensual/ €</i>
<i>A) Tècnic:</i>	—	—
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	—	—
Director tècnic	1.302,27	492,43
Tècnic	1.302,27	361,38
<i>2. Tècnics amb títol universitari grau mitjà:</i>	—	—
Enginyer tècnic i perít industrial	1.080,26	288,75
Mestre industrial i ajudant tècnic sanitari	810,66	213,77
Graduat social	766,12	201,51
Treballador social	766,12	201,51
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	—	—
Delineant projectista	810,66	266,48
Delineant	781,46	198,48
Analista de laboratori	830,85	158,39
Auxiliar de laboratori	729,31	139,68
<i>B) Administratiu:</i>	—	—
Cap de primera	943,36	355,64
Cap de segona	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segona	776,12	198,48
Auxiliar d'administració	729,31	113,05
Aprendent d'administració (formació)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viatjant	810,66	266,48
Corredor de plaça	776,12	199,07
Dependent	729,31	113,05

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5^o-9^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los trabajadores.

Segunda

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Tablas salariales del Convenio de aceites y sus derivados de la provincia de Valencia y Castellón con efectos 1 de enero de 2012

<i>I. Personal técnico, administrativo y mercantil</i>	<i>Salario base mensual/ €</i>	<i>Asistencia mensual/ €</i>
<i>A) Técnico:</i>	—	—
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	—	—
Director técnico	1.302,27	492,43
Técnico	1.302,27	361,38
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	—	—
Ingeniero técnico y perito industrial	1.080,26	288,75
Maestro industrial y ayudante técnico sanitario	810,66	213,77
Graduado social	766,12	201,51
Trabajador social	766,12	201,51
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	—	—
Delineante proyectista	810,66	266,48
Delineante	781,46	198,48
Analista de laboratorio	830,85	158,39
Auxiliar de laboratorio	729,31	139,68
<i>B) Administrativo:</i>	—	—
Jefe de primera	943,36	355,64
Jefe de segunda	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segunda	776,12	198,48
Auxiliar de administración	729,31	113,05
Aprendiz de administración (formación)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viajante	810,66	266,48
Corredor de plaza	776,12	199,07
Dependiente	729,31	113,05

<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari/ €</i>	<i>Assistència diària/ €</i>
Contramestre i cap de taller	27,72	9,81
Mestre	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segona	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ajudant especialista	24,76	3,25
Peó	24,27	3,25
Article 12. Jornada laboral. 3r paràgraf	165,86	—
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,19	—
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	239,59	—

<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario/ €</i>	<i>Asistencia diaria/ €</i>
Contramaestre y jefe de taller	27,72	9,81
Maestro	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segunda	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ayudante especialista	24,76	3,25
Peón	24,27	3,25
Artículo 12. Jornada laboral 3.er párrafo	165,86	—
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,19	—
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	239,59	—

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 6 d'agost de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del VII Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana (codi: 80000265011996) [2013/8823]

Vist el text del Conveni Col·lectiu per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, integrada de la part empresarial per representants d'AERTE I LARES, i de la part dels treballadors per representants dels sindicats FSS CC. OO. PV i FSP UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comisió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 6 d'agost de 2013.— El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VII Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenrotllament de la promoció de l'autonomia personal en la Comunitat Valenciana. anys 2012 a 2014

Capítol I

Article 1. Àmbit funcional

L'àmbit funcional d'aplicació del present conveni col·lectiu està constituït per les empreses i establiments que exercixen la seua activitat en el sector de l'atenció a les persones dependents i/o al desenrotllament de la promoció de l'autonomia personal: residències per a persones majors, centres de dia, centres de nit, de titularitat i gestió privada.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'este conveni les empreses que realitzen específiques cures sanitàries com a activitat fonamental, considerant esta exclusió, sense perjui de l'assistència sanitària a les persones residents i usuàries, com a conseqüència dels problemes propis de la seua edat i/o dependència.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Queda comprès en l'àmbit del present conveni el personal que presta els seus serveis en les empreses afectades pel conveni.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana (código: 80000265011996). [2013/8823]

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de AERTE y LARES, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FSS CC. OO. PV y FSP UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 6 de agosto de 2013.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VII Convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana. Años 2012 a 2014.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, de titularidad y gestión privada.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus serveis en centres i/o empreses la titularitat i gestió dels quals corresponga a l'Administració pública.

Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2012 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2014, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

En aquelles matèries que tinguen una vigència específica, està estarà regulada en el seu mateix articulat.

Article 5. Denúncia i pròrroga

El conveni només podrà ser denunciat per les organitzacions amb legitimació plena per a això, la denúncia es podrà produir amb una antelació mínima de tres mesos i màxima de cinc mesos abans del venciment d'este.

Perquè la denúncia tinga efecte, haurà de fer-se per mitjà d'una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrarse davant de l'autoritat laboral competent, al mateix temps i en la qual haurà de constar la legitimació que exercix en el sector, els àmbits del conveni, així com les matèries que seran objecte de negociació.

Denunciat el conveni, es considerarà que el contingut íntegre del conveni es prorroga provisionalment per un termini de 30 mesos des de la finalització de la seua vigència, fins que no s'arriba a un acord exprés que el substituïsca. Transcorreguts els 30 mesos des de la denúncia del conveni sense que se n'haja acordat un de nou, este perderà la seua vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el d'àmbit superior que siga aplicable.

En cas que no es denuncie el conveni, es considerarà que el contingut íntegre del conveni es prorroga automàticament d'anys en anys, fins que no siga substituït per un de nou.

Article 6. Comissió negociadora

La comissió negociadora quedrà constituïda per les associacions empresarials i organitzacions sindicals que en l'àmbit del present conveni acrediten el que estableix la legislació vigent en cada moment.

La distribució de les persones que componguen la comissió estarà en funció de la representativitat de les organitzacions en el sector. El nombre màxim de persones serà de quinze per cada una de les parts i, en tot cas, serà imparell en cada una de les representacions.

La comissió es constituirà en el termini màxim d'un mes, a partir de la denúncia del conveni, amb la mateixa representativitat numèrica entre ambdós parts, patronal i sindical, i assumirà la presidència i la secretaria de la dita mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cada una de les representacions.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, als efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En cas que per la jurisdicció social, a instància de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, es procedisca a l'anul·lació d'algún article del present conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, procediran a la renegociació del contingut de la part anul·lada i quedará, en tot cas, vigent la resta del conveni fins que no s'arriba a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica el present conveni en tots els seus punts. En este sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'este conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni del necessari equilibri intern. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb les dites matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a les dites matèries.

Article 8. Garantia ad personam – condició més beneficiosa

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que perceba i de què gaudisca el personal de plantilla.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración pública.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

En aquellas materias que tengan una vigencia específica, la misma vendrá regulada en su propio articulado.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente por un plazo de 30 meses desde la finalización de la vigencia del mismo, hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso que lo sustituya. Transcurridos los treinta meses desde la denuncia del convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo, este perderá su vigencia aplicándose, si lo hubiera el de ámbito superior que fuera de aplicación.

En caso de no denuncia del convenio, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga automáticamente de año en año, en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 6. Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones en el sector. El número máximo de personas será de quince por cada una de las partes y en todo caso será impar en cada una de las representaciones.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 8. Garantía ad personam – condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni perceba salaris superiors, en còmput anual, als determinats en el present conveni se li aplicaran les taules de retribucions aprovades en este conveni. La diferència de retribucions es reflectirà en nòmina com a complement personal de garantia no absorbible, ni compensable, ni revalorable. A fi de determinar l'import del dit complement es restarà a la seu actual retribució anual la retribució anual acordada en el present conveni, la quantitat resultant dividida per dotze serà l'import de l'esmentat complement personal que es percebrà en les dotze mensualitats.

Article 9. Comissió paritària

1. Es crea una comissió paritària del conveni, formada per les organitzacions firmants. Les seues funcions seran les d'interpretació, mediació i arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, especialment en els casos d'incompliment dels criteris acordats en l'article 12 sobre ocupació.

Igualment assumix entre les seues funcions la possibilitat d'adaptació o si és el cas modificació del conveni durant la seua vigència.

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'haja produït accord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió *ad hoc*, respecte a la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o a la modificació substancial de les condicions establides en el present conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, ambdós de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), les parts hauran de dirigir-se a la comissió paritària que en el termini màxim de set dies haurà de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la comissió paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes previst en este conveni. Es considerarà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la comissió paritària quan transcorregui el termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància haja sigut plantejada sense que hi haja pronunciament de la comissió paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o la modificació substancial de les condicions establides en el present conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, ambdós de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa i/o la comissió específica constituïda *ad hoc* en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la comissió paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte d'estes modificacions, així com del resultat de les dites negociacions. En cas de desacord, se seguirà el procediment establít en el paràgraf anterior.

3. Ambdós parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la comissió paritària tots els problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant de l'autoritat o jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de quinze dies des de la presentació de la situació. En cas de no produir-se la dita resolució pel motiu que siga, es considerarà formalitzat el tràmit en la comissió paritària.

4. La comissió paritària estarà integrada per deu persones, cinc per la representació empresarial i unes altres cinc per la representació sindical firmants d'este conveni col·lectiu. El vot de les persones que componen la comissió paritària serà, tant en el banc empresarial com en el sindical, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del conveni col·lectiu.

5. Amb caràcter general, la comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb indicació del tema o temes a tractar, i es donarà publicitat del que s'ha acordat.

6. Les diferents sol·licituds enviades a la Secretaria de la comissió paritària seran registrades i remeses, en el mateix dia, a totes les organitzacions que en formen part.

Per a poder adoptar acords, hauran de participar en les reunions, directament o per representació, més de la mitat dels seus components per cada una de les dos parts representades, i serà necessari el vot de la majoria absoluta de cada una de les dos parts.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 12 sobre empleo.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión *ad hoc*, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica *ad hoc* constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la Comisión paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la Comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la Comisión paritaria.

4. La Comisión paritaria estará integrada por diez personas, cinco por la representación empresarial y otros cinco por la representación sindical firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la Comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

5. Con carácter general la Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temes a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Per als casos en què la comissió paritària no resolga sobre les sol·licituds plantejades, ambdós parts, patronal i sindicats, acorden el sotmetiment exprés als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autonòmic.

Els acords de la comissió paritària tindran el mateix valor que el text d'este conveni col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors.

7. S'assenyala com a domicili de la comissió paritària, a l'efecte de registre, el carrer Vilamarxant, 2 baix, 46035 Benimàmet (València). A l'efecte de comunicació amb esta s'habilita la següent adreça de correu electrònic:

<cpdependencia@aerte.com>.

8. Durant la vigència del present conveni, la comissió paritària quedarà integrada per les organitzacions següents:

Per les organitzacions empresarials:

– Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).

– Associació de residències i serveis d'atenció als majors de la Comunitat Valenciana-Sector Solidari (LARES-CV).

Per les centrals sindicals:

– Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS– CCOO-PV).

– Federació de Serveis Pùblics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP– UGT– PV).

Para los casos en que la Comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la Comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se señala como domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de registro, la Calle Villamarchante 2 bajo, 46035 Benimamet (Valencia). A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico:

<cpdependencia@aerte.com>.

8. Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por Las organizaciones empresariales:

– Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).

– Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario– (LARES-CV).

Por las Centrales Sindicales:

– Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS CC. OO. P.V.).

– Federación de Servicios Pùblicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP UGT-P.V.).

Capítulo II

Article 10. Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a este conveni col·lectiu i a la legislació vigent que estes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

La representació del personal tindrà, en tot cas, en allò que s'ha relacionat amb l'organització i racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de legislació vigente.

Amb independència del que disposa el paràgraf anterior, quan s'establisquen o modifiquen condicions de treball que afecten un col·lectiu o, substancialment, treballadors i treballadores individuals, haurà de ser informada prèviament la representació unitària o sindical del personal.

Capítulo III

Article 11. Classificació professional

S'estableixen els grups professionals, segons el nivell de titulació, qualificació, coneixement o experiència exigit per al seu ingrés. En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneitat de la persona, quan no es considere necessari l'exigència de titulació, el contracte determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions a exercir.

Grup A	Gerent/a, administrador/a i titulat/a superior
Grup B	Titulat/ada mitjà/ana i governant/a
Grup C	Personal tècnic i personal auxiliar
Grup D	Personal subalterno i personal no qualificat

Les categories professionals són les que es detallen en la mesa salarial d'este conveni, classificades en funció del grup professional en què estan inscrites. La definició de les funcions de les diferents categories consta en l'annex III.

Tot això sense perjuí del que estableix la disposició transitòria primera del present conveni.

Article 11. Ocupació

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficié tant les empreses com el personal, que elimine les desigualtats que s'hagen pogut o es pretenguen estableir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte a les dones, les persones

Capítulo II

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que estas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatutos de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores y trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Capítulo III

Artículo 11. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A	Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior
Grupo B	Titulado/a medio y gobernante/a
Grupo C	Personal técnico y personal auxiliar
Grupo D	Personal subalterno y personal no cualificado

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el anexo III.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera del presente convenio.

Artículo 12. Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficié tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las

jòvens, les persones immigrants, les persones amb discapacitats i per als qui tenen treball temporal o a temps parcial, que contribuïsca a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'esta, i a fi d'aconseguir que l'atenció a les persones usuàries siga de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, sent prioritària la contractació indefinida.

Segons el que disposa l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, el personal amb contracte temporal i de duració determinada tindrà els mateixos drets que el personal amb contracte de duració indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació d'unitària o sindical del personal en matèria de contractació, article 64.4 del Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 10.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, es facilitarà una còpia bàsica del contracte de treball a la representació unitària o sindical del personal en un termini màxim de deu dies des de la seua formalització.

Estabilitat en l'ocupació:

A fi de fomentar la contractació indefinida i de dotar d'una major estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni tindran un 80 per cent de personal, sobre la plantilla mínima que legalment li siga exigida en cada situació, amb contractes indefinitius i durant tota la vigència d'este conveni.

En cas de centres o serveis de nova creació, hauran d'aconseguir-se els percentatges següents:

A la finalització del primer any d'activitat, el 60 %.

A la finalització del segon any d'activitat, el 80 %.

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el present conveni, seran del 20 per cent, a excepció del primer any d'activitat en cas de centres o serveis de nova creació, que serà del 40 per cent. Queden exceptuats d'este càlcul els contractes d'interinitat, en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge.

Per a donar efectivitat al compliment del percentatge acordat en este apartat, les empreses que no els complisquen transformaran els contractes temporals necessaris en indefinitius fins a completar el percentatge acordat, per orden de major antiguitat, excluent-ne els contractes interins per a substitució de personal.

Per a calcular el compliment dels percentatges acordats en este apartat, es prendrà com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de manera contínua l'any immediatament anterior.

• Contracte indefinit:

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit, siga quina haja sigut la modalitat de la seua contractació, el personal que no haja sigut donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al fixat legalment per al període de prova i el personal amb contracte temporal subscrit en frau de llei.

El personal que en un període de 24 mesos haja estat contractat durant un període superior a 18 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquirirà la condició de personal indefinit. El que disposa este apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

• Contractes eventuals que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat: acumulació de tasques, excessos de comandes, previst en l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors:

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de díhuit mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, podrà prorrogar-se una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de diez días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80 por ciento de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de centros o servicios de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

A la finalización del primer año de actividad, el 60 %.

A la finalización del segundo año de actividad, el 80 %.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20 por ciento, con excepción del primer año de actividad en el caso de centros o servicios de nueva creación que será del 40 por ciento. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

• Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

• Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores:

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan transitòriament augmenta el grau de dependència de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per la corresponent Administració pública, o quan l'ocupació de la residència o centre excedisca el 75 per cent de la seu capacitat màxima autoritzada.

• Contractes en pràctiques:

No seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a este contracte seran, com a mínim, del 80 per cent per al primer any i el 95 per cent per al segon, de la categoria per a la qual es contracten per estes modalitats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional en proporció a la jornada contractada. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 5 per cent de la plantilla.

• Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

No serà inferior a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran del 80 per cent per al primer any i el 95 per cent per als dos anys següents, de la categoria per a la formació dels quals són contractats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional. El personal contractat en formació no podrà superar el 5 per cent de la plantilla.

La comissió paritària del conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tindre el personal contractat per mitjà de les modalitats de pràctiques i per a la formació, i velarà pel compliment del Reial Decret 2317/93, de 29 de desembre de 1993, quant a la titulació exigida per a cada una de les modalitats de contractació.

• Contracte d'obra o servei determinat:

Les contractacions que tinguen lloc a l'empara d'este contracte han de suposar un servei concret i determinat, amb autonomia i substancialitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, que comprengu l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, serveis específics i que fàcilment es puguen concretar en el temps o en l'espai, encara que de duració incerta, l'execució dels quals esgote tant la prestació com l'obra o servei de què es tracte. La relació laboral romanerà vigent, per adscripció al centre de treball, mentres continue la prestació de l'activitat o servei pel qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestione. No s'utilitzarà el dit model de contractació per a cobrir vacants estructurals, ni per a contractes d'interinitat.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per al cas de formalitzar els contractes de treball com a conseqüència de contractes amb les administracions públiques de caràcter temporal i determinat.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas de l'article 45 de l'Estatut dels Trabajadores, ni por vacaciones.

Per a l'aplicació del contracte per obra o servei determinat, es tindran en compte les especificacions següents:

a) El contracte haurà d'especificar detalladament l'obra o el servei que constituirà el seu objecte, que podrà ser la cobertura d'un servei concertat per l'empresa amb un tercer, siga persona física o jurídica, o bé la prestació d'un determinat servei a una o diverses persones usuàries concretes. Haurà de constar en el contracte de treball l'entitat o la persona contractant del servei.

b) El personal contractat per obra o servei determinat a temps parcial després del 28 de novembre de 1998, no podrà realitzar ni hores extraordinàries, ni complementàries, ni excés de jornada, excepte per circumstàncies de força major.

c) Les persones subjectes a esta modalitat de contractació romaniran en el seu lloc de treball sempre que el servei determinat estiga vigent, per la qual cosa en cas de pèrdua de la contracta o servei per qualsevol causa, operaran sempre els articles 61 o 62 d'este conveni o l'article 44 de l'Estatut dels Trabajadores.

• Contracte a temps parcial

El contracte haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit i haurà de constar-hi el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seua distribució.

La duració mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, a excepció de les originades per contractes o serveis que per les seues característiques requerisquen jornades inferiors i en este cas la duració mínima serà de huit hores setmanals.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente Administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75 por ciento de su capacidad máxima autorizada.

• Contratos en prácticas:

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para este contrato serán, como mínimo, del 80 por ciento para el primer año y el 95 por ciento para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5 por ciento de la plantilla.

• Contrato para la formación y el aprendizaje:

No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80 por ciento para el primer año y el 95 por ciento para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ninguno caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado en formación no podrá superar el 5 por ciento de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

• Contrato de obra o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustancialidad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operarán siempre los artículos 61 o 62 de este convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

• Contrato a tiempo parcial

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de ocho horas semanales.

El personal vinculat a la seua empresa per contractes de treball a temps parcial no indefinit, no podrà realitzar hores complementàries.

Quan es produïsquen excessos de jornada per les circumstàncies pròpies del servei, es compensarà amb temps de descans o afegit a vacacions, del qual es gaudirà de mutu acord entre l'empresa i el personal. El nombre d'hores complementàries que podran realitzar els contractats de manera indefinida no podrà excedir el 30 per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podran excedir el límit legal de jornada establida en este conveni.

Si en un trimestre no s'han realitzat totes les hores complementàries corresponents a este, fins a un 20 per cent de les hores no consumides podrà ser transferit per l'empresa al trimestre següent, per a la seu possible realització en este, una vegada efectuades les hores complementàries corresponents al dit trimestre. En cap cas es podrà transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries la realització de les quals estiga prevista amb anticipació, s'inclouran dins de la programació de treball del treballador o treballadora, respectant un preavís mínim de set dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seu realització sorgisca de manera no prevista; en este cas, el preavís mínim de comunicació al treballador o treballadora serà de 48 hores.

En cap cas es podrà exigir al personal la realització d'hores complementàries fora de l'horaire corresponent al seu torn de treball (matí, vesprada o dissabtes, diumenges i festius).

Per a tot el personal, la distribució i realització de les hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits de jornada i descans determinats en este conveni.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa haurà d'informar la representació unitària o sindical del personal o, en la seua absència, el personal de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que estos puguen formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors i treballadores a temps parcial.

El personal que haja acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es referix el paràgraf precedent, sol·liciten el retorn a la situació anterior, tindran preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant de la dita naturalesa que existisca en l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent. La mateixa preferència tindran els treballadors i treballadores que, havent sigut contractats inicialment a temps parcial, hagen prestat servis com a tals en l'empresa durant tres o més anys per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet que existisquen en l'empresa corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent.

Les sol·licituds a què es referixen els paràgrafs anteriors hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per l'empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

Així mateix, es considerarà contracte a temps parcial el subscrit pel treballador o treballadora que concerte amb la seua empresa, en les condicions establecides en l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, una reducció de la seu jornada de treball.

- Contracte de relleu:

Es podrà subscriure un contracte de relleu, amb personal en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment el personal que es jubila parcialment.

- Mesures contra la discriminació per edat

Les parts firmants es comprometen a donar suport a l'accés i a la permanència dels treballadors i treballadores majors de 45 anys en l'ocupació.

Article 13. Observatori sobre ocupació, qualificacions i ànalisi del sector

Amb l'objectiu d'avancar i aprofundir en el coneixement del sector, la seu situació, la quantitat i qualitat d'ocupació que es genera, així com les qualificacions del personal que presta els seus serveis en

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinido, no podrá realizar horas complementarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 por ciento de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de siete días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al personal la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos.)

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de possibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, al personal de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

El personal que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

- Contrato de relevo:

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

- Medidas contra la discriminación por edad.

Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 13. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servi-

l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu, es crea un observatori d'anàlisi format per representants de les organitzacions firmants del conveni col·lectiu que es reunirà amb caràcter trimestral i elaborarà informes de l'evolució de l'ocupació i les qualificacions en el sector.

Sense perjuí de la informació necessària que este observatori puga demanar a fi d'omplir els informes previstos, l'observatori es podrà dirigir a la comissió paritària del conveni per a coneixer el grau de compliment dels acords sobre ocupació, tant en el seu volum com en els models de contractació subscrits.

En este observatori i de cara a la màxima professionalització del sector com a garantia de qualitat en els serveis que es presten, les parts firmants d'este conveni col·lectiu estudiaran al llarg de la seua vigència un pla formatiu que promoga l'adquisició pel personal treballador dels nivells corresponents de qualificació previstos per a l'accés a la certificació i/o titulació segons es regule per l'Institut Nacional de Qualificacions.

Les organitzacions firmants es comprometen a demanar les dades necessàries per a poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

Article 14. Plantilles

Es realitzaran les contractacions que siguen necessàries per a garantir el compliment de la ràtio de personal estableida en la normativa autonòmica.

Sense perjuí de la informació a què tenen dret per a desenrotllar les funcions que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i el 10.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, la representació unitària o sindical del personal tindrà accés anual a les dades agregades de la plantilla de personal de cada empresa, amb l'especificació del nombre total de persones que comprén cada una de les categories professionals, diferenciats per centres de treball i sexe.

En relació a la informació a què fa referència el paràgraf anterior, la representació unitària o sindical del personal observarà les normes que sobre sigil professional estan establides per a les persones que componen els comités d'empresa en l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors.

El 2 per cent del personal de la plantilla de les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores serà cobert per personal amb alguna discapacitat, segons la legislació vigent. Només podrà substituir-se esta obligació per les mesures alternatives que estableix la normativa vigent, en cas que, per a cobrir este percentatge de la plantilla, no s'haja presentat cap candidat amb discapacitat adequat al lloc de treball, amb un informe previ del delegat de prevenció.

Article 15. Període de prova

S'estableix un període de prova, que en cap cas podrà ser superior a un terç de la duració del contracte, segons allò que s'ha regulat en l'Estatut dels Treballadors, de:

Grup A	Sis mesos
Grup B	Quaranta-cinc dies laborables
Grup C	Trenta dies laborables
Grup D	Vint dies laborables

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i les parts contractants podran, durant la seua vigència, resoldre, de manera unilateral i lliurement, la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

Article 16. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguen indefinits, seran coberts d'acord amb el procediment següent:

Convocatoria interna. Tindrà dret de preferència a cobrir estos vacants el personal que pertanga al mateix centre, sempre que compleix les condicions que s'exigisquen per al desenrotllament del lloc de treball. En cas que la vacant no es cobrisca per este procediment, s'ampliarà l'oferta a l'àmbit provincial de l'empresa. Tot el personal tindrà dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions, independentment del seu sexe i condició, i sense tindre en compte el lloc que en eixe moment ocupe. Per a això, es difondrà l'existència de vacants tan prou com com es produísca, a l'efecte de cobertura per

cios en el ámb�톤 de aplicación del convenio colectivo, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo que se reunirá con carácter trimestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la Comisión paritaria del convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

En este observatorio y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este convenio colectivo estudiarán a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición por el personal trabajador de los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones.

Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 14. Plantillas

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de la ratio de personal establecidas en la normativa autonómica.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2 por ciento del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

Artículo 15. Período de prueba

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A	Seis meses
Grupo B	Cuarenta y cinco días laborables
Grupo C	Treinta días laborables
Grupo D	Veinte días laborables

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura

mitjà d'este procediment. Queden exclosos d'este procediment els llocs de confiança de l'empresa.

Convocatòria externa. Si la plaça queda vacant a través del procediment anterior, es realitzarà per mitjà d'una oferta externa; les persones candidates hauran de superar unes proves de capacitació per al treball a desenrotllar. Les dites proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

Una persona representant del personal participarà en el procediment de convocatòria interna. En el procediment de convocatòria externa, serà informada.

Article 17. Cessaments en l'empresa

El personal amb contracte indefinit que voluntàriament desitge causar baixa en l'empresa haurà de notificar-ho a l'empresa per escrit amb la següent antelació sobre la data de la seua baixa definitiva:

Grup A	Dos mesos
Grup B	Un mes
Grup C	Un mes
Grup D	Quinze dies

El personal contractat de manera no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup a què pertanga, haurà de preavisar amb deu dies d'antelació. Si el contracte és d'una duració igual o superior a sis mesos, el termini de preavís, amb independència del grup a què pertanga, serà de catorze dies.

La falta de preavís establert facultarà l'empresa per a deduir, de les parts proporcionals a abonar en el moment de la liquidació, l'equivalent diari de la seua retribució real per cada dia que falte en el reglamentari preavís fixat anteriorment.

L'empresa estarà obligada a acusar recepció de la comunicació efectuada pel personal.

Article 18. Treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional

Queda prohibit destinar el personal a ocupar un lloc de treball corresponent a un grup inferior, excepte per circumstàncies excepcionals i pel temps mínim indispensable, segons la classificació professional estableida en l'article 11.

Quan es destine el personal a tasques corresponents a una categoria superior, percebrà les retribucions d'esta categoria durant el temps i la jornada que les realitze. En cas que la titulació siga requisit indispensable, no es podran assignar treballs de superior categoria, llevat que es tinga la dita titulació. Quan les realitze durant més del 30 per cent de la jornada habitual de treball diari en un període superior a sis mesos en un any o a huit durant dos anys, consolidarà l'ascens, si hi ha vacant, i sempre que estiga en possessió de la titulació corresponent que el lloc requerisca.

Article 19. Canvi de torn

Tindrà preferència per al canvi de torn, dins de la seua categoria, el personal que acrede major puntuació, basant-se en el barem redactat en l'anex IV, així com els treballadors i treballadores que per circumstàncies personals hagen de conciliar la seua situació laboral amb la familiar, en els termes establlits legalment. L'esmentat barem podrà completar-se per la representació unitària o sindical del personal en les diferents empreses afectades pel present conveni col·lectiu, amb respecte sempre als principis de dret necessari.

Article 20. Mobilitat geogràfica

El personal, excepte els qui han sigut contractats especialment per a prestar servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrà ser traslladat a un centre de treball distint, de la mateixa empresa, que exigisca canvis de residència fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 km, llevat que hi haja raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

Capítol IV. Formació professional

Article 21. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seua formació i promoció professional, el personal afectat pel present conveni tindrà dret a veure facilitada la

mediante este procediment. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 17. Ceses en la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente deseé causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A:	Dos meses
Grupo B:	Un mes
Grupo C:	Un mes
Grupo D:	Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con diez días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de catorce días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el personal.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 11.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30 por ciento de la jornada habitual de trabajo diario en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 19. Cambio de turno

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acrede mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 20. Movilidad geográfica

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distintivo de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo IV. Formación profesional

Artículo 21. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver faci-

realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que els dits estudis siguin cursats amb regularitat i el seu contingut tinga relació amb el lloc de treball.

Article 22. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà envers els següents objectius:

- Adaptar el titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball que s'exercisca.
- Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- Reconversió professional i adequació al nou sistema de qualificació.
- Conéixer idiomes nacionals i estrangers.
- Adaptar la mentalitat del personal i de les direccions envers una direcció participativa per objectius.
- Ampliar els coneixements del personal que permeta prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- Formar teòricament i pràcticament, de manera suficient i adequada, en matèria preventiva quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercisquen o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Homologar els certificats acreditatius de la formació contínua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació dels certificats per a l'obtenció, si és el cas, dels futurs certificats de professionalitat.
- Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats.

Article 23. Desenrotllament de la formació

1. La comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que hauran de dur-se a terme a través del desplegament de l'article 22 del present conveni, atenent els objectius assenyalats en l'article anterior i del compliment i resultat dels quals s'informarà amb la periodicitat i de la manera que es determine. Es donarà caràcter prioritari a la realització d'accions formatives dirigides a l'obtenció del certificat de professionalitat.

2. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la comissió sectorial de formació, els plans finançats per les mateixes empreses o per mitjà d'un concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaran l'ús de les seues instal·lacions per a realitzar les activitats anteriors.

3. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral, o d'una manera mixta. En este cas, utilitzant una mitat del temps de la jornada laboral i una altra mitat de fora d'esta. L'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'impartisca dins de la jornada laboral.

4. El personal de l'empresa i especialment el que exercisca llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al pla de formació, quan li siga requerit en activitats d'este i en l'àrea de la seua competència.

5. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació unitària o sindical del personal, o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

6. La informació de l'oferta formativa de l'empresa serà clara i accessible a tota la plantilla

7. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos el personal que haja participat en menys ocasions i qui estiga exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs. Les discrepàncies es resoldran de mutu acord entre la direcció de l'empresa i la representació unitària o sindical del personal.

litada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 22. Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Reconversion profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 23. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 22 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

Article 24. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni, es constituirà la Comissió Sectorial de l'Acord Nacional de Formació Contínua, ANFC, que estarà composta al cent per cent per les parts firmants del conveni, 50 per cent per les organitzacions empresariales i 50 per cent per les organitzacions sindicals, que es distribuirà de la manera següent:

Per les organitzacions empresariales:

- Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).
- Associació de Residències i Servicis d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana-Sector Solidari-(LARES-CV).

Per les organitzacions sindicals:

- Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS- CCOO- PV).
- Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP- UGT- PV).

El vot dels membres de la Comissió Sectorial de Formació serà, en el banc empresarial i sindical, proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni.

Article 25. Cost de la formació

Els plans de formació professional es finançaran a través de les vies següents:

Els plans de formació aprovats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupen en virtut del IV Acord Nacional de Formació Contínua o el que el substitúscala. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresariales i organitzacions sindicals afectades pel present conveni col·lectiu podrán sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i les condicions establides en el dit acord.

Els plans de formació organitzats per les associacions firmants del conveni en col·laboració amb la comissió sectorial per a la formació. Les empreses estarán obligades a facilitar l'accés del personal a estos cursos.

Capítol V. Prevenció de riscos laborals i salut laboral

Article 26. Prevenció de riscos laborals i salut laboral

1. Principis generals:

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El mencionat dret suposa l'existeència del correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal al seu servei davant dels riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i, en cas necessari, entregará amb caràcter previ al personal el protocol d'actuació per a evitar els riscos laborals. Igualment, l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva i, d'una manera particular, quan es produïsquen canvis d'activitats i tasques o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis de lloc de treball.

Correspon a cada persona treballadora velar pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades.

2. Participació del personal:

2.a. Delegats i delegades de prevenció: Els/les delegats/ades de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot allò que s'ha relacionat amb la salut laboral en l'àmbit de l'empresa i, d'un'altra, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i facultats dels delegats o delegades de prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals així com les que emanen de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut Laboral recollides en el Conveni Marc Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal, i les que s'acorden en el reglament del mateix comitè.

Podrà ser nomenat delegat o delegada de prevenció qualsevol persona treballadora que determine la representació unitària o sindical del personal del centre. Quan el delegat o delegada de prevenció siga

Artículo 24. Comisión Sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial del acuerdo nacional de formación continua, ANFC, que estará compuesta al cien por cien por las partes firmantes del convenio, 50 por ciento por las organizaciones empresariales y 50 por ciento por las organizaciones sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las organizaciones empresariales:

- Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).
- Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario-(LARES-CV).

Por las organizaciones sindicales:

- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS CC. OO. P.V.).
- Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP UGT-PV).

El voto de los miembros de la Comisión Sectorial de formación será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Artículo 25. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV acuerdo nacional de formación continua, o el que le sustituya. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

Capítulo V. Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 26. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Las/os delegadas/os de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las/os delegadas/os de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral recogido en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención

nomenat entre els representants del personal, podrà destinar el seu crèdit horari als assumptes de la prevenció. En tot cas, el temps dedicat a la formació en esta matèria serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats i delegades de prevenció.

L'empresa haurà de facilitar als delegats o delegades de preventió l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que siguin necessaris per a l'exercici de les seues funcions. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Als delegats i delegades de prevenció els serà aplicable el que disposa l'article 37 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors, i estarán sujetos al sigil professional de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

2.b Comité de Seguretat i Salut Laboral: És l'òrgan paritari i colegiat de representació i participació periòdica sobre actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El Comité de Seguretat i Salut es reunirà almenys trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este, justificant la necessitat urgent de la reunió.

Article 27. Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercuSSIONS individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral està en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. Per això, es considera convenient incloure en este conveni, amb l'excepció del que concernix al consum de tabac, per a la qual cosa caldrà ajustar-se al que disposa la normativa legal específica, el següent pla integral de propostes, en el seu vessant preventiu, assistencial, reinseritiu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

Preventiu: Es prioritzaran mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial: Es facilitarà l'accés als programes de tractament a aquell personal que ho sol·licite.

Reinseritiu: L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.

Participatiu: Tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, a la representació unitària o sindical del personal o, si no és possible, al mateix personal.

No sancionador: El personal que s'aculla a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la reincorporació immediata al seu lloc de treball.

En cas necessari, la comissió paritària concretarà les mesures exposades ací en un programa d'actuació que serà aplicable i tindrà efecte quan entre en vigor el present conveni.

Article 28. Vigilància de la salut

1. L'empresa garantirà al personal al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ de la representació unitària o sindical del personal, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a este, per a la resta de personal o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estiga establít en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al personal i que siguin proporcionals al risc.

sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de preventión el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de preventión les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatutos de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 27. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinseritiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinseritiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoge a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

En caso necesario, la Comisión paritaria concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 28. Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Les revisions es realitzaran preferentment en hores de treball quan coincidisquen amb el seu torn habitual i, quan es tracte de revisions obligatòries, el temps dedicat a estes es computarà com a efectivament treballat.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se duran a terme respectant siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desenrotllament de la seu activitat es trobe sotmés a un risc específic tindrà dret a una revisió anual, sobre eixe risc, a càrrec de l'empresa.

Article 29. Mesures d'emergència

Segons l'article 20 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa, tenint en compte la grandària i l'activitat dels centres o serveis, així com la presència de les persones ateses, en el cas de les residències, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de persones usuàries i persones treballadores, i designar per a això el personal encarregat de posar en pràctica estes mesures i comprovar periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte. El mencionat personal haurà de posseir la formació necessària, ser-ne suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresa haurà d'organitzar les relacions que siguen necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgències, salvament i lluita contra incendis, de manera que quede garantida la rapidesa i l'eficàcia d'estes.

En tot cas, l'empresa haurà de garantir la normativa vigent que, sobre mesures d'emergència, establecrà l'Administració autonòmica per als centres d'atenció per a majors.

Article 30. Gestió i protecció mediambiental

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç, si al mateix temps no s'assumix la responsabilitat pròpia en relació amb la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals i no comprén la defensa del medi ambient. Per tant, cal avaluar i previndre les condicions en què es desenrotlla el treball i també les repercussions del treball sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y posean en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Article 31. Ropa de treball

Les empreses estan obligades a facilitar almenys dos uniformes, incloent-hi una peça d'abric (sempre que el personal estiga obligat a eixir uniformat a l'exterior). Així com els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu, adequats al personal per a l'exercici de les seues funcions, entre els quals es trobaran el calçat i els guants homologats que siguen necessaris. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba i els mitjans de protecció personal facilitats per l'empresa, així com de trindre'n cura.

La neteja de la roba la realitzarà l'empresa.

Quan quede extingida la relació laboral el treballador o treballadora tornarà la roba a l'empresa.

Article 32. Protecció a la maternitat

Si, després d'efectuar l'avaluació de riscos per part de l'empresa i el Comité de Seguretat i Salut, hi ha llocs de treball que poden influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o del fetus, l'empresa haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora al dit risc. Quan l'adaptació no siga possible, o a pesar d'esta adaptació, les condicions del lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la dona treballadora.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 29. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de los centros o servicios, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establezca la Administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 30. Gestión y protección medio ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 31. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

La limpieza de la misma se realizará por la empresa.

Cuando quede extinguida la relación laboral el trabajador o trabajadora devolverá la ropa a la empresa.

Artículo 32. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la

embarassada o del fetus, esta haurà d'ocupar un lloc de treball o exercir una funció diferent i compatible amb el seu estat.

En cas que el canvi de lloc no siga tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, d'acord amb allò que s'ha previst en l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Article 33. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Segons el que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. Quan es produïsca la reincorporació de la treballadora a aquelles empreses que hagen formalitzat contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspès el seu contracte de treball, esta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que les dites absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa a la major brevetat.

Capítol VI. Jornada

Article 34. Jornada i horari de treball

S'establix una jornada màxima anual de 1.784 hores de treball efectiu, ja siga en torn partit o continuu. La jornada podrà ser distribuïda per l'empresa de manera irregular en un percentatge del 10 per cent.

La jornada màxima anual serà considerada en còmput semestral.

Es considera jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

No es podran realitzar més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seua proporció basant-se en la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que medie un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal (si no hi ha estos últims, l'acord es realitzarà directament amb el personal), sempre que es respecte la jornada màxima anual que este conveni estableix.

Les empreses podran establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifique, per si sol, hores efectives de treball.

El primer mes de cada any, l'empresa l'elaborarà un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment. Tot això, amb la negociació prèvia amb la representació unitària o sindical del personal; serà entregada una còpia, amb una setmana d'antelació, a la representació unitària o sindical del personal per a la seua exposició en el tauler d'anuncis.

L'empresa facilitarà, en la mesura que siga possible, canvis de torn al personal per a l'acompanyament a la consulta del metge de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. A este efecte, es tindran en compte els acords entre la plantilla comunicats a l'empresa.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca sis hores, s'establirà un període de descans durant la jornada de quinze minuts de duració, que tindran la consideració de temps efectiu de treball a tots els efectes.

Les jornades a temps parcial seran continuades, a excepció de les realitzades en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials, que

mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 33. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI. Jornada

Artículo 34. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 por ciento.

La jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre la plantilla comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que

podrán ser partidas. Quan les jornades siguen partides tindran una duració mínima de 24 hores setmanals.

Article 35. Descans setmanal

El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (trenta-sis hores) sense interrupció. El dit descans haurà de coincidir obligatòriament en diumenge, almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per a aquell personal amb contractes específics de cap de setmana.

Amb independència del que s'ha establit anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal o, si no és possible, el personal.

Article 36. Vacacions

El període de vacacions anuals serà retribuït i la seua duració serà de 30 dies naturals. En aquells casos que no s'haja completat l'any de treball efectiu, el personal tindrà dret a la part proporcional. De les vacacions se'n gaudirà preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi es fixarà en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies, i no es podran realitzar més fraccions, excepte l'accord entre l'empresa i el personal i si es compta amb l'aprovació de la representació unitària o sindical, respectant sempre els criteris següents:

a) El règim de torns de vacacions es farà per rigorosa rotació anual del personal entre els distints mesos. Esta rotació s'iniciarà el primer any, per antiguitat en l'empresa. El personal que fraccione les vacacions en dos o més períodes, tan sols tindrà prioritat d'elecció en un d'estos períodes. A este efecte, es constituiran els corresponents torns de vacacions. Estos torns es faran d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servici.

L'inici del període de vacacions o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que en estos casos es consideraran iniciades les vacacions l'endemà del descans setmanal. Si la tornada de les vacacions coincideix amb el dia lliure, este haurà de respectar-se, i es reiniciarà el treball l'endemà.

b) El calendari de vacacions s'elaborarà abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del començament d'este.

Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacacions en una data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que li corresponga per aplicació del dit precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En cas que el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador o la treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el personal podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

La retribució de les vacacions no inclourà en cap cas el pagament de complementos d'activitat, excepte el plus de nocturnitat per al personal de torn fix de nit.

Capítol VII. Estructura retributiva

Article 37. Estructura retributiva

L'estructura retributiva queda de la manera següent :

Salari base: És la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en l'annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

Artículo 35. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 36. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 30 días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el personal tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para el personal de turno fijo de noche.

Capítulo VII. Estructura retributiva

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Plus d'antiguitat: S'establix este plus en la quantia reflectida en l'annex I per cada tres anys de servei prestats en l'empresa, que començaran a meritar des de l'1 de gener de 2008. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

Complement personal d'antiguitat: Aquelles quanties de plus d'antiguitat que hagen consolidat la persona treballadora amb anterioritat a l'1 de gener de 2000 les continuaran percebent com a complement personal d'antiguitat, i no podrà ser este concepte compensat ni absorbit per cap altre.

C) Plus personal d'adaptació: La persona treballadora que a l'entrada en vigor del present conveni perceba el plus d'adaptació regulat en el conveni anterior, consistent en una retribució mensual, incloent-hi vacacions, continuará percebent este com a plus personal d'adaptació, fix, periòdic, no compensable ni absorbible i íntegre. La quantia serà recollida en l'annex I.

D) Plus de nocturnitat: Les hores treballades entre les 22.00 hores i les 07.00 hores tindran una retribució específica, segons l'annex I. Este complement es percebrà igualment en la retribució de les vacacions per a aquells treballadors amb torn fix de nit.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs nocturns.

E) Plus de diumenges i festius: Les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tindran una retribució segons l'annex I. Estos imports s'abonaran per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

Per al personal que preste serveis en torn nocturn, es considerarà diumenge o festiu treballat si ha iniciat la jornada durant la vesprada del diumenge o la festivitat.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs en festiu.

F) Plus de disponibilitat: Es podran establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tindran una retribució específica, segons l'annex I.

G) Hores extraordinàries: Les hores extraordinàries que es realitzen tindran una retribució específica, segons article 39 i l'annex I.

H) Gratificacions extraordinàries: S'abonaran dos pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, la primera amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i abonament el dia 15 de juny i la segona amb meritació d'1 de juny al 30 de novembre i abonament el dia 15 de desembre. En cap cas les dites gratificacions s'abonaran prorratajades mensualment, excepte en els contractes menors de sis mesos o quan hi haja acord amb la representació unitària o sindical.

I) Gastos de desplaçament: L'empresa es farà càrrec dels gastos de desplaçament del personal quan:

- A requeriment de l'empresa, dins de la jornada laboral, la realització del servei comporte la necessitat d'utilitzar mitjans de transport.

- La mateixa naturalesa del servei i organització del treball impliquen la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a la seua prestació. Això especialment en els desplaçaments entre serveis de tipus rural o semirural i durant el seu compliment per qualsevol treballador o treballadora.

L'abonament es farà d'una de les maneres següents:

- Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).
- Facilitant el transport en vehicle de l'empresa.
- Abonant a 0,18 euros per quilòmetre si el personal es desplaça amb el seu propi vehicle. En tot cas, els imports derivats no es cotitzaran en la mesura que no superen l'import per quilòmetre establert legalment.

Article 38. Increment de retribucions

Durant la vigència del present conveni, les retribucions seran les previstes en l'annex I d'este que per a cada un dels exercicis 2012, 2013 i 2014 serà 0 per cent, 0,35 per cent i 0,30 per cent, respectivament.

Igualment es recull en el present annex I, en les taules de 2012 i 2013, com a complement compliment del conveni 2011, de caràcter

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero de 2008. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Complemento personal de antigüedad: Aquellas cantías de plus de antigüedad que hubieran consolidado la persona trabajadora con anterioridad al 1 de enero de 2000 las seguirán percibiendo como «complemento personal de antigüedad», no pudiendo ser este concepto compensado ni absorbido por ningún otro.

C) Plus Personal de Adaptación: La persona trabajadora que a la entrada en vigor del presente convenio, viniera percibiendo el «plus de adaptación», regulado en el convenio anterior, consistente en retribución mensual, incluyendo vacaciones, seguirá percibiendo este como «plus personal de adaptación», fijo, periódico, no compensable ni absorbible e íntegro. La cuantía será la recogida en el Anexo I.

D) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22.00 horas y las 07.00 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para aquellos trabajadores con turno fijo de noche.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos nocturnos.

E) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para el personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la víspera del domingo o la festividad.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos en festivo.

F) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica, según Anexo I.

G) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 39 y anexo I.

H) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorratajadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

I) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo implican la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Esto especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,18 euros por kilómetros si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 38. Incremento retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del mismo que para cada uno de los ejercicios 2012, 2013 y 2014 será 0 por ciento, 0,35 por ciento y 0,30 por ciento respectivamente.

Igualmente se recoge en el presente anexo I, en las tablas de 2012 y 2013, como complemento cumplimiento convenio 2011, de carácter

ter mensual, la quantitat deguda que han d'abonar al personal aquelles empreses que s'hagen acollit a l'acord de 16 de juny de 2012, publicat en el DOCV de 24 d'octubre de 2011.

Article 39. Hores extraordinàries

A causa de les característiques del sector i per la seua missió de servici continuat les 24 hores al dia, les hores que hagen de realitzar-se en funció de la cobertura de les possibles absències per causes urgents i imprevistes tindran la consideració d'hores extraordinàries quan, considerades en còmput semestral, excedisquen la jornada anual estableida d'acord amb el primer paràgraf de l'article 34.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà a la representació unitària o sindical del personal. Es compensaran preferentment en temps de treball o s'abonaran segons el preu establiti en l'annex I, que ja incorpora l'increment retributiu acordat en el present conveni.

No podran, en tot cas, superar el límit màxim anual establiti legalment.

Article 40. Festius d'especial significació

Pel seu especial significat, el personal que preste els seus serveis durant els dies de Nadal i Cap d'Any, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponent a estos festius especials que hagen sigut compensats amb descans en un dia distint és la reflectida en les taules salarials.

En cap cas es percebrà el plus de festiu d'especial significació i el plus de festiu normal per un sol torn de treball.

Si eixos dies cauen en diumenge, tenint en compte que la comunitat autònoma fixa un dia festiu substitutori, es percep com a festiu d'especial significació i el substitutori segons la taula salarial.

Article 40. Plus de disponibilitat

Les empreses podran establir voluntàriament torns de disponibilitat que tindran sempre caràcter de voluntariat per part del personal. El personal que voluntàriament s'aculla a esta modalitat tindrà l'obligació d'estar localitzable durant la jornada a fi d'acudir a qualsevol requeriment que puga produir-se com a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas es podran superar les hores establides en el torn a cobrir.

El personal estarà obligat a atendre el telèfon mòbil o l'aparell buscapersones i a personar-se en el seu lloc de treball en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal. Serà computat com a temps de treball des del moment que va ser requerit fins a 30 minuts després de finalitzat el servei. En cap cas podrà excedir trenta minuts el temps que discorre des que es produïx el requeriment fins la presència en el servei requerit. Si el treballador o treballadora preveu que tardarà més de trenta minuts a personar-se, haurà de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaría del telèfon mòbil o aparell buscapersones, la persona treballadora quedrà obligada a posar-ho immediatament en coneixement de l'empresa i a facilitar un número de telèfon en què se la puga localitzar.

La data i duració de la disponibilitat serà especificada en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat podrà ser superior al 25 per cent de la jornada establida en el conveni.

El temps de disponibilitat no es computarà als efectes de jornada ordinària. Es computarà com a hores extraordinària el període que transcorre des del requeriment fins trenta minuts després de la finalització del servei. En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat podran superar el límit fixat en l'article 39 del conveni.

La representació unitària o sindical del personal rebrà informació de l'empresa respecte de la realització de torns de disponibilitat.

Article 42. Compensació per incapacitat temporal en accident de treball o malaltia professional

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació econòmica que el personal

mensual, la cantidad adeudada que deben abonar al personal aquellas empresas que se hubiesen acogido al acuerdo de 16 de junio de 2011, publicado en el DOCV de 24 de octubre de 2011.

Artículo 39. Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 34.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 40. Festivos de especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que la comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 41. Plus de disponibilidad

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. El personal que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de treinta minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25 por ciento de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 39 del convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 42. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica

perceba de la Seguretat Social fins al cent per cent del salari, durant els 21 primers dies de baixa.

Article 43. Bestretes

Les empreses estaran obligades, a petició del personal, a concedir una bestreta mensual del cent per cent del salari meritat en el moment de la petició.

Article 44. Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguen i entreguen els rebuts de salaris justificatius d'este. El dit rebut, que s'ajustarà a algun model oficial aprovat per l'Administració pública competent, haurà de contindre, perfectament desglossats i específics, tots els conceptes salariais, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seues bases de càlcul.

Els dits abonaments s'efectuaran dins dels cinc primers dies de cada mes. Per això s'usarà qualsevol dels sistemes autoritzats legalment, a juí arbitri de l'empresa (xechs, transferències, metàl·lic, etc.).

Article 45. Clàusula d'inaplicació del règim salarial

La no-aplicació del règim salarial així com la modificació de les condicions establides en el present conveni es durà a terme en les circumstàncies i amb els condicionants que estableix la legislació vigent en cada moment i respectant el que estableixen els articles 9 i 60 del present conveni.

En cas d'acord en l'àmbit de l'empresa, l'acord haurà de notificar-se a la comissió paritària d'este.

Capítol VIII. Permisos, llicències i excedències, suspensió del contracte de treball i altres drets derivats de la conciliació de la vida laboral i familiar

Article 46. Suspensió de contracte per maternitat

Segons el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'hòmens i dones, en el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitze o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompte d'este la part de què la mare haja pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licite reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudicar de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballen, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudís d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat cedit inicialment, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta retrobe en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tinga dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulen la dita activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que haja correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article 48.bis de l'Estatut dels Treballadors.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nadó haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o a falta d'esta, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del dit còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

que el personal perciba de la seguretat social hasta el cien por cien del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 43. Anticipos

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del cien por cien del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 44. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la Administración pública competente, deberá tener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 45. Cláusula de descuelgue

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en los artículos 9 y 60 del presente convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, este deberá notificarse a la Comisión paritaria del mismo.

Capítulo VIII. Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 46. Suspensión de contrato por maternidad

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què la persona acabada de nàixer necessite, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà tants dies com esta es trobe hospitalitzada, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegue reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció i d'accolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o accolliment múltiples en dos setmanes per cada menor a partir del segon. La dita suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'accolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors, o les que corresponguen en cas de part, adopció o accolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla o de la persona menor adoptada o acollida, la suspensió del contracte a què es referixen els paràgrafs precedents tindrà una duració addicional de dos setmanes. En cas que ambdós progenitors treballen, este període addicional es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Dels períodes a què es referixen estos apartats se'n podrà gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'accord previ entre la part empresarial i les persones treballadores afectades, els termes que es determinen reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitua l'adopció.

Els treballadors i treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tindre dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es referix este apartat, així com en els previstos en el número 5 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 48.bis de la dita llei.

Article 47. Suspensió de contracte per paternitat

Segons el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, en els supòsits de naixement de fill o filla, adopció o accolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterrompuds, ampliables en el supòsit de part, adopció o accolliment múltiples en dos dies més per cada fill o filla, a partir del segon. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat. El treballador que exercisa este dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'accolliment, fins que finalitza la suspensió de contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

D'esta suspensió del contracte es podrà en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per cent, amb l'accord previ entre la part empresarial i el treballador, conforme es determine reglamentàriament. El treballador haurà de comunicar a l'empresa, amb la deguda antelació, l'exercici d'este dret.

Article 48. Llicències retribuïdes

El personal, previ avís i justificació, excepte casos d'urgències justificades (en les quals s'avisarà com més prompte millor) podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració i consideració a tots els efectes de temps efectiu de treball, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48.bis de dicha ley.

Artículo 47. Suspensión de contrato por paternidad

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 48. Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, salvo casos de urgencias justificada (en el que se avisará lo antes posible) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y consideración a todos los efectos de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Quatre dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats a tots els efectes com a efectivament treballats. Se'n gaudirà un per trimestre, excepte acord exprés entre l'empresa i el treballador o treballadora. Per a fer efectiu el gaudi d'estos quatre dies lliures, se sol·licitaran amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi (excepte casos d'urgent necessitat, i en este cas l'antelació mínima serà de tres dies); l'empresa els concedirà, llevat que per raons organitzatives justificades no es puga concedir el gaudi en la data sol·licitada, la qual cosa s'haurà de notificar a la persona interessada almenys amb 48 hores d'antelació (excepte casos d'urgent necessitat).

En tot cas, el personal gaudirà d'estos quatre dies, sense necessitat de justificació, abans del 15 de gener de l'any següent.

El gaudi d'estos quatre dies necessitarà d'un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició.

Per a l'any 2012, dels quatre dies de lliure disposició, només dos tindran la consideració de temps efectiu de treball. L'empresa, de manera potestativa, disposarà d'un termini de tres mesos, a partir de la publicació del conveni, per a regularitzar les situacions que s'hagen produït durant l'esmentat any 2012, en relació amb la consideració o no com a temps efectiu de treball.

c) Tres dies naturals en els casos de naixement de fill/a o adopció, o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet legalment estableida, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de malaltia greu que requerisca hospitalització, el gaudi es pot realitzar, inclús de manera fraccionada per dies, mentres dure l'hospitalització. Els dies del dit fraccionament, que hauran de comunicar a l'empresa, tindran el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que haurien tingut en cas que la persona haja optat per gaudir-ne de manera continuada des de l'inici del fet causant. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província o de la comunitat autònoma, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat en dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius abonables i/o vacacions, amb la sol·licitud prèvia del personal.

En el mateix sentit, quan el fet causant haja succeït fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1.000 quilòmetres, i l'affectat siga el cònjuge, parella de fet legalment estableida o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els cinc dies de permís es veuran incrementats, amb la sol·licitud prèvia del treballador, en altres cinc dies més, estos últims no retribuïts. En este cas, s'haurà de provar complidament el desplaçament realitzat.

Dos dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repos domiciliari, de cònjuge, parella de fet legalment estableida o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de repos domiciliari, l'inici es pot flexibilitzar i el gaudi es pot realitzar, inclús de manera fraccionada per dies, mentres dure el repos domiciliari. Els dies del dit fraccionament, que hauran de comunicar a l'empresa, tindran el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que hagen tingut en cas que la persona haja optat per gaudir-ne de manera continuada des de l'inici del fet causant. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província o de la comunitat autònoma, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius abonables i/o vacacions, amb la sol·licitud prèvia del personal.

e) Un dia per trasllat del domicili habitual.

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

g) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'este permís el dia natural en què tinga l'examen, si presta els seus serveis en jornada diurna o vespertina. Si el personal treballa de nit, del permís en gaudirà la nit anterior a l'examen.

h) La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècni-

b) Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Para el año 2012, de los cuatro días de libre disposición, solo dos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. La empresa de forma potestativa, dispondrá de un plazo de tres meses a partir de la publicación del convenio, para regularizar las situaciones que se hayan producido durante el citado año 2012, en relación con la consideración o no como tiempo efectivo de trabajo.

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parentes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parentes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

h) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prena-

ques de preparació al part, amb l'avís previ a l'empresa i la justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada laboral.

i) A un màxim de setze hores anuals per a assistir a una consulta mèdica d'atenció especialitzada (metges especialistes), sempre que siga en el sistema públic sanitari o en centres concertats amb este.

Article 49. Llicències no retribuïdes

Llicència per assumptes propis: tres mesos a l'any, computant-se d'una sola vegada o fracció (que en cap cas podrà ser inferior a un mes), no coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sollicitada amb una antelació de vint dies, excepte casos d'urgent necessitat. Podrà pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'este període sense excedir en cap cas els sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es podrà fer ús d'este tipus de permís en el període estival mencionat anteriorment.

Amb l'avís previ, justificació i acord amb l'empresa, el personal podrà prendre's anualment fins a set dies no retribuïts, per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

Article. 50. Excedència especial per maternitat i atenció de familiars

El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a tres anys, per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present article, del període de duració de la qual se'n podrà gaudir de manera fraccionada, constituirà un dret individual de la persona treballadora. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a aquell del qual, si és el cas, es gaudisca.

El període en què el personal roman en situació d'excedència d'acord amb el que estableix este article serà computable als efectes d'antiguitat, i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el personal forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de diuit mesos si es tracta de categoria especial.

Article 51. Reducció de la jornada per motius familiars

Les treballadores, per lactància d'un descendent menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu l'accord a què s'arriba amb l'empresa.

D'este permís se'n podrà gaudir indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

En els casos de naixements de descendents prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

tales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

i) A un máximo de dieciséis horas anuales para asistir a consulta médica de atención especializada (médicos especialistas), siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

Artículo 49. Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a un mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 50. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 51. Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de descendientes prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Qui per raons de guarda legal tinga sota la seua atenció directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitze una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, 1/8 i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no realitze activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en este article correspondran a la persona treballadora, dins de la seua jornada ordinària. Esta haurà de preavisar l'empresa amb quiinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Article 52. Excedència voluntària

El personal que acredite almenys un any d'antigüitat en l'empresa, podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència es considerarà concedida sense dret a cap retribució i el dit període no computarà als efectes d'antigüitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de com a mínim 30 dies a la data del seu inici, si no és per casos demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació, així mateix escrita, per part de l'empresa, en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar esta i amb una antelació de com a mínim 30 dies abans de la seua finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seua categoria o semblant si, després de la seua sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant en esta. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar esta o durant la seua vigència, desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria, però si que hi ha en una d'inferior, el personal podrà incorporar-se a esta última, amb les condicions d'esta categoria inferior, per a poder accedir a la seua pròpia categoria en el moment en què es produïsca la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats semblants a les compreses per este conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova excedència fins transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 53. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antigüitat en els supòsits següents :

a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

b) El personal que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà, així mateix, sol·licitar una excedència especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que finalitze esta.

Capítol IX. Drets sindicals

Article 54. Drets sindicals

Les persones que formen part de la representació unitària del personal tindran, entre altres, els drets i funcions següents, a més dels consignats en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seua empresa per faltes greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigentes en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, formularan, si és necessari, les accions legals pertinents davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 52. Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, así mismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 53. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 54. Derechos sindicales

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

Garanties dels representants del personal: A més de les garanties que preveuen els apartats *a, b, c i d* de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els/les representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 25 treballadors/es	20 hores
De 26 a 50 treballadors/es	25 hores
De 51 a 100 treballadors/es	30 hores
De 101 a 250 treballadors/es	35 hores
De 251 en avant	40 hores

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament amb una antelació mínima de 48 hores, per a preveure la seu substitució, quan s'iniciarà i quant durarà, excepte en situacions excepcionals.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes pels representants i les representants podrà acumular-se en un o més representants. La dita acumulació haurà de ser comunicada a l'empresa amb l'antelació suficient.

Així mateix, es facilitaran taules d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els dits taules es distribuiran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

Seccions sindicals: Les empreses respectaran els drets del personal a sindicar-se lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat puga realitzar reunions, arreplegar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense perturbar l'activitat normal.

No podrà condicionar l'ocupació d'un lloc el fet que una persona estiga o no afiliada, o renuncié a la seu afiliació sindical, i tampoc se li podrà incomodar o perjudicar de cap altra manera a causa de la seu afiliació o activitat sindical.

En les empreses hi haurà taules d'anuncis en què els sindicats implantats podran inserir les seues comunicacions.

Els sindicats o confederacions podran establecer seccions sindicals en les empreses o agrupacions provincials (es considerarà que tenen esta consideració els qui figuren com a tals en els processos electorals).

En les empreses amb 50 o més treballadors i en les quals no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores, les organitzacions sindicals firmants d'este conveni disposaran d'un delegat o delegada sindical fins a la celebració d'eleccions sindicals, sempre que es tracte de personal en actiu de la respectiva empresa.

La funció del delegat o delegada sindical serà la de defendre els interessos del sindicat o confederació a què representa i de la seu afiliació en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la LOLS. A requeriment del delegat o delegada sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent i amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de persones que pertanga a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats i delegades sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els comités d'empresa o delegats i delegades de personal, d'acord amb el que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en el present conveni.

Assemblees: Els delegats i delegades de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20 per cent del total de la plantilla, en aquelles empreses de més de 50 persones, i el 30 per cent en les de menys de 50 persones, podran convocar reunions amb un mínim de 24 hores, amb la comunicació prèvia a l'empresa, dins d'hores de treball, amb un màxim anual per a la seu realització de 50 hores i un límit de deu hores mensuals que no es pot acumular de mes en mes. La comunicació expressarà l'orde del dia dels temes a tractar. En cap cas les dites hores seran retribuïdes, excepte acord amb l'empresa.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatutos de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del personal: Además de las garantías que prevén los apartados *a, b, c y d* del artículo 68 del Estatutos de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadoras/es	20 horas.
De 26 a 50 trabajadoras/es	25 horas.
De 51 a 100 trabajadoras/es	30 horas.
De 101 a 250 trabajadoras/es	35 horas.
De 251 en adelante	40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Els sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados y delegadas de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, seccions sindicals o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por ciento en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de diez horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Meses negociadores: Al personal que participe en les comissions paritaria o negociadora del conveni li serà concedit permís retribuït, a fi de facilitar la seu labor negociadora i durant el transcurs de les avançades negociacions.

Capítol X. Règim disciplinari

Article 55. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

a) Faltes lleus:

1. El retard i negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seu manifesta gravetat puga ser considerada com a falta greu.

2. La no-comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. De tres a cinc faltes repetides de puntualitat en un mes, a l'inici de la jornada, o l'abandonament del lloc de treball o del servei per breu temps, no superior a quinze minuts, sense causa justificada.

4. La falta de netedat i neteja personal.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència, telèfon o situació familiar que puga afectar les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.

6. L'ús de telèfon mòbil personal per a assumptes privats en la seu jornada laboral, excepte casos d'urgència.

7. No portar visible la targeta identificativa, o no portar l'uniforme reglamentari complet durant la seu jornada de treball.

b) Faltes greus:

1. El retard i negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, de manifesta gravetat.

2. La falta d'assistència al lloc de treball d'un a tres dies sense causa justificada, en un període de 30 dies, no comunicar-hi l'absència i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les 48 hores següents a la seu emissió, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Les faltes repetides de puntualitat, no superiors a quinze minuts, a l'inici de la jornada, sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu en un període de 30 dies.

4. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.

5. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, excepte quan d'este puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física, i en este cas serà tipificada com a falta molt greu.

6. L'ús de temps, uniformes, materials o mitjans de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.

7. Fumar o consumir alcohol durant la prestació del servei.

8. La falta del respecte degut a les persones usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i companyants, i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

9. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o al'parell buscapersones facilitat per l'empresa durant la jornada de treball, excepte en cas que es tracte de guàrdies localitzades, que serà considerada falta molt greu.

10. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un període de 90 dies, sempre que es produïsca sanció per eixe motiu.

c) Faltes molt greus:

1. Donar a conéixer el procés patològic i la intimitat de la persona resident o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegida per la legislació vigente.

2. El frau, la desleialtat la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies en un període de trenta dies.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 55. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a quince minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

8. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersones facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de deu dies en un període de trenta dies o durant més de trenta dies durant un període de noranta dies.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris o usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i accompanyants, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

6. Exigir, demanar, acceptar o obtindre beneficis econòmics o en espècie de les persones usuàries del centre o servici.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etcètera, dels usuaris o usuàries, del centre, del servici o del personal.

8. L'assetjament sexual i moral.

9. Posar a una altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.

10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació, o qualsevol altra negligència que repercutisca en la salut o la integritat de les persones usuàries del centre o servici.

11. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència o servici, així com la derivació de les persones residents o usuàries al domicili del personal o de particulars i, igualment, fer públics les dades personals i/o telèfons dels usuaris o usuàries, o familiars a persones alienes a la residència o servici.

12. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsoedats per a prolongar la dita incapacitat.

13. Els actes i conductes, verbals o físiques, de naturalesa sexual ofensives cap a qualsevol persona de l'empresa. Seran de màxima gravetat quan s'exercisquen des de posicions de comandament o jerarquia cap a persones amb contracte no indefinit, o les represàlies contra les persones que hagen denunciat.

14. La falta de disciplina en el treball.

15. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o l'aparell buscapersones facilitat per l'empresa durant les guàrdies localitzades.

16. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establides de seguretat i salut en el treball, quan d'este puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física.

17. L'abús d'autoritat en l'exercici de funcions.

18. La reincidència en una falta greu, en el període de 180 dies, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que haja mediat sanció.

19. Qualsevol altra conducta tipificada en l'article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Sancions

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i faena fins a tres dies.

Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i faena de 4 a 29 dies.

Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i faena de 30 a 90 dies.
- Acomiadament.

L'empresa, atenent les circumstàncies concurrents, podrà imposar una sanció menor a la prevista en la graduació de sancions regulada en el present article.

Article 56. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat per al seu coneixement i efectes, i es donarà notificació a la representació unitària del personal en les greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular alegacions per escrit en un termini de cinc dies naturals.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, siga quina siga la seua gravetat, quan es tracte de les persones pertanyents a la representació unitària o

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de diez días en un periodo de 30 días o durante más de treinta días durante un periodo de noventa días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios o usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios o usuarias, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o Administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o usuarias, o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsoedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersones facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatutos de los Trabajadores.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

Artículo 56. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes a la representación

sindical del personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus als vint i les molt greus als sixty, a partir de la data en la qual es té coneixement, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometès.

Article 57. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i a la resta de normes que els siguin aplicables. Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals. Així com l'incompliment o abandonament de les normes o mesures establides en matèria de seguretat i salut laboral.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

Capítol XI. Plans d'igualtat

Article 58. Igualtat d'oportunitats i no-discriminació

Les organitzacions firmants del conveni, tant sindicals com empresariais, consideren que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció en l'àmbit sectorial, per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això, i tenint present el paper del sector compromés i avançat en el desenvolupament de polítiques d'igualtat acorden els següents objectius sectorials generals:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat a fi d'aconseguir una gestió òptima dels recursos humans que evite discriminacions i puga oferir igualtat d'oportunitats reals, que es basarà en un permanent recurs al diàleg social.

b) Atribuir a la comissió paritària les funcions i tasques d'una comissió sectorial d'igualtat les competències de la qual s'assenyalen en l'article 64 del present conveni als efectes que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

Article 59. Plans d'Igualtat

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb esta finalitat hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb la representació legal del personal en la manera que determine la legislació laboral.

En les empreses de més de 250 persones treballadores, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es referix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb la negociació prèvia o la consulta, si és el cas, amb la representació legal del personal, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del dit pla, en els termes que es fixen en l'accord mencionat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal del personal.

Als efectes d'allò que s'ha regulat en el present conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, haurà de tindre's en compte allò que s'ha assenyalat en l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, segons el qual no constituirà discriminació en l'accés al lloc de treball, incloent-hi la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, la dita característica constituïsca un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga lègitim i el requisit proporcionat.

Igualment, la Llei Orgànica 3/2007 haurà de ser interpretada sempre en termes raonables tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps que obreixen a uns antecedents connectats amb els del mateix mercat de treball i l'ocupació

unitaria o sindical del personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo XI. Planes de igualdad

Artículo 58. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión paritaria las funciones y tareas de una Comisión Sectorial de Igualdad cuyas competencias que se señalan en el artículo 64 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 59. Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de

i una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció. De tot això no es deriven necessàriament supòsits de discriminació laboral, ja que les possibles diferències existents respecte a la quantificació de sexes en la plantilla poden estar d'alguna manera motivades per les raons mencionades abans. Això no obsta perquè les decisions empresarials cap al futur s'acomoden als termes previstos en la llei, de manera que les decisions empresarials no sols no afavorisquen cap discriminació sinó que, al contrari, procuren i faciliten la plena incorporació de la dona i de l'home a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures del sector d'atenció a la dependència i desenrotllament de la promoció de l'autonomia personal.

Amb esta finalitat, el present conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses de més de 250 persones treballadores incloses dins del seu àmbit d'aplicació i la finalitat de les quals és facilitar a estes últimes l'aplicació i implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

Article 60. Conceptes dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei Orgànica 3/2007, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Article 61. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si és el cas hagen d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtindre dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existeència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones faltades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar els dits objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit a la representació unitària o sindical del personal, i esta podrà emetre el corresponent informe si així ho considera adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les qüestions següents:

- a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any en què s'especifique grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme en què s'especifiquen causes i es desglosen les corresponents a permisos, incapacitats o altres.
- h) Excedències de l'últim any i els motius.
- i) Promocions de l'últim any en què s'especifique el grup professional i els llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació l'últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment hauran de diagnosticar-se: els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació

trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la ley de manera que las decisiones empresariales no solo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 60. Conceptos de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 61. Diagnóstico de situación

Prèviamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación unitaria o sindical del personal, pudiendo esta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
 - b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
 - c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
 - d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
 - f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
 - g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
 - h) Excedencias último año y los motivos.
 - i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
 - j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de

i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.

Article 62. Objectius dels plans d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, podran establir-se els objectius concrets aconseguir basant-se en les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes sense justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Estos objectivos, que incluirán las estrategias y prácticas para la suya consecución, anirán destinados preferentemente a las áreas de acceso a l'ocupació, formació, classificació i promoció profesional, condiciones retributivas i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre otros, podrán consistir en:

a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa per mitjà de la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquen comandament i/o responsabilitat.

c) Establir programes específics per a la selecció i promoció de dones en llocs en què estan subrepresentades.

d) Revisar la incidència de les formes de contractació en el col·lectiu de treballadores en relació amb el de treballadors i adoptar mesures correctores si és el cas.

e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació, tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenrotllant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagen estat ocupats per homes.

g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

h) Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no contenen una discriminació sobre les treballadores.

i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.

j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones per mitjà de campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.

k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Article 63. Competències de les empreses i la representació del personal en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengue del dit diagnòstic serà facilitada a la representació unitària o sindical del personal.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per les presents disposicions hauran de negociar amb la representació unitària o sindical del personal el corresponent pla d'igualtat sense que això prejutge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que si és el cas hagen d'adoptar-se dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà la representació unitària o sindical del personal amb caràcter anual sobre la seua evolució, i esta última podrà emetre un informe si així ho considera oportú.

Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a l'efecte d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte dels diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 62. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del leguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 63. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación unitaria o sindical del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación unitaria o sindical del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación unitaria o sindical del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe si así lo estima oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Article 64. La Comissió Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats

La comissió paritària assumirà les funcions i tasques d'una comisió sectorial per la igualtat d'oportunitats entre els firmants del present conveni, a fi d'abordar els compromisos assumits en el present capítol, amb les competències següents:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puga sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establecidos en els articles anterior.

- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de les parts.

- Si així es pacta en el si d'esta, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una evaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realizar a través d'una encuesta sectorial d'aplicació del conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta última, desagregades per gènere.

- Basant-se en les conclusions obtingudes, s'examinarà novament amb l'organisme públic competent un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

- El resultat de la posada en comú d'estos informes i les seues conclusions constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Capítol XII. Solució extrajudicial de conflictes

Article 65. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals a la Comunitat Valenciana

Les organitzacions sindicals, Federació de Sanitat i sectors socio-sanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS – CCOO – PV) i Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP – UGT – PV), d'una part, i les organitzacions empresarials, Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i Associació de Residències i Serveis d'Atenció als Majors, de la Comunitat Valenciana-Sector Solidari– (LARES), d'una altra, s'adherixen íntegrament i sense cap condicionament a l'accord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana, així com a qualsevol acord que respecte d'això el substituïsca en el futur.

Disposició transitòria primera

La comissió paritària serà l'encarregada d'adequar i adoptar els acords a què arriba el grup de treball format en la disposició transitòria tercera del VI Conveni Marc Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenrotllament de la Promoció de l'Autonomia Personal, als efectes de:

Actualitzar l'article 11 del present conveni, que fa referència a la classificació professional.

Actualitzar els annexos II i III del present conveni, referits a les assimilacions de categories i funcions.

Artículo 64. La Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades

La Comisión paritaria asumirá las funciones y tareas de una Comisión Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente convenio, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el organismo público competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Capítulo XII. Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 65. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana

Las organizaciones sindicales, Federación de Sanidad y Sectores sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS CC. OO. P.V.) y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP UGT-PV), de una parte, y las organizaciones empresariales, Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario– (LARES)» de otra, se adhieren íntegramente y sin condicionamiento alguno, al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, así como a cualquier acuerdo que al respecto, lo sustituya en el futuro.

Disposición transitoria primera

La Comisión paritaria será la encargada de adecuar y adoptar los acuerdos que alcance el grupo de trabajo formado en la «disposición transitoria tercera» del VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, a los efectos de:

1. Actualizar el artículo 11 del presente convenio, referido a la clasificación profesional.

2. Actualizar los annexos II y III del presente convenio, referidos a las asimilaciones de categorías y funciones.

ANEXO I Tabla retribuciones 2012

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales	Complemento Cumplimiento Convenio 2011 (mensual X 12)
A	Administrador/a	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €	16,50 €
A	Gerente	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €	16,50 €
A	Director/a	1.732,02 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,39 €	20,00 €	23,89 €	57,73 €	16,50 €
A	Médico/a	1.475,42 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €	14,05 €
A	Titulado Superior (Psicóloga Subdirector/a, etc.)	1.475,42 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,88 €	20,00 €	20,32 €	49,18 €	14,05 €
B	Supervisor/a	1.290,98 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €	12,30 €
B	Enfermera/o	1.290,98 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,52 €	20,00 €	17,78 €	43,03 €	12,30 €
B	Trabajador/a Social	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €	11,42 €
B	Fisioterapeuta	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €	11,42 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.198,78 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,34 €	20,00 €	16,54 €	39,88 €	11,42 €
B	Titulado/a Medio	1.173,30 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,29 €	20,00 €	16,16 €	39,04 €	11,17 €
B	Gobernante/a	991,28 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,93 €	20,00 €	13,67 €	33,04 €	9,44 €
C	TASOC	1.016,63 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,99 €	20,00 €	14,02 €	33,89 €	9,68 €
C	Oficial/a Mantenimiento	971,00 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €	9,25 €
C	Oficial/a Administrativo	971,00 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,89 €	20,00 €	13,40 €	32,31 €	9,25 €
C	Conductor/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €	9,10 €
C	Gerocultor/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €	9,10 €
C	Cocinero/a	955,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,18 €	31,84 €	9,10 €
C	Jardiner/o/a	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €	8,94 €
C	Auxiliar Mantenimiento	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €	8,94 €
C	Auxiliar Administrativo/a	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €	8,94 €
C	Portero/a-Recepcionista	938,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,83 €	20,00 €	12,95 €	31,29 €	8,94 €
C	Limpiajadora/Planchadora/a	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €	8,25 €
C	Pinche Cocina	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €	8,25 €
D	Ayudante/a Oficios varios	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €	8,25 €
D	Personal no cualificado	866,01 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,69 €	20,00 €	11,95 €	28,87 €	8,25 €

ANEXO I Tabla retribuciones 2013

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales	Complemento Cumplimiento Convenio 2011 (mensual X 12)
A	Administradora	1.738,08 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,40 €	20,00 €	23,97 €	57,73 €	16,50 €
A	Gerente	1.738,08 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,40 €	20,00 €	23,97 €	57,73 €	16,50 €
A	Directora	1.738,08 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,40 €	20,00 €	23,97 €	57,73 €	16,50 €
A	Médico/a	1.480,59 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,89 €	20,00 €	20,39 €	49,18 €	14,05 €
A	Titulado Superior (Psicología, Subdirector/a, etc.)	1.480,59 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,89 €	20,00 €	20,39 €	49,18 €	14,05 €
B	Supervisor/a	1.295,50 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,53 €	20,00 €	17,84 €	43,03 €	12,30 €
B	Enfermera/o	1.295,50 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,53 €	20,00 €	17,84 €	43,03 €	12,30 €
B	Trabajadora Social	1.202,97 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,35 €	20,00 €	16,60 €	39,88 €	11,42 €
B	Fisioterapeuta	1.202,97 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,35 €	20,00 €	16,60 €	39,88 €	11,42 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.202,97 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,35 €	20,00 €	16,60 €	39,88 €	11,42 €
B	Titulada/Medio	1.177,41 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,30 €	20,00 €	16,22 €	39,04 €	11,17 €
B	Gobernante/a	994,75 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,94 €	20,00 €	13,72 €	33,04 €	9,44 €
C	TASOC	1.020,19 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,99 €	20,00 €	14,07 €	33,89 €	9,68 €
C	Oficial/a Mantenimiento	974,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,90 €	20,00 €	13,44 €	32,31 €	9,25 €
C	Oficial/a Administrativo	974,40 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,90 €	20,00 €	13,44 €	32,31 €	9,25 €
C	Conductor/a	958,75 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,23 €	31,84 €	9,10 €
C	Gerocultor/a	958,75 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,23 €	31,84 €	9,10 €
C	Cocinero/a	958,75 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,87 €	20,00 €	13,23 €	31,84 €	9,10 €
C	Jardiner/o/a	941,94 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,29 €	8,94 €
C	Auxiliar Mantenimiento	941,94 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,29 €	8,94 €
C	Auxiliar Administrativo/a	941,94 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,29 €	8,94 €
C	Portero/a-Recepcionista	941,94 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,00 €	31,29 €	8,94 €
C	Limpiajador/a-Planchadora	869,04 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	11,99 €	28,87 €	8,25 €
C	Pinche Cocina	869,04 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	11,99 €	28,87 €	8,25 €
D	Ayudante/a Oficios varios	869,04 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	11,99 €	28,87 €	8,25 €
D	Personal no cualificado	869,04 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	11,99 €	28,87 €	8,25 €

ANEXO I Tabla retribuciones 2014

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Horas Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	1.743,29 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,41 €	20,00 €	24,05 €	57,73 €
A	Gerente	1.743,29 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,41 €	20,00 €	24,05 €	57,73 €
A	Director/a	1.743,29 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	3,41 €	20,00 €	24,05 €	57,73 €
A	Médico/a	1.485,03 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,90 €	20,00 €	20,45 €	49,18 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.485,03 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,90 €	20,00 €	20,45 €	49,18 €
B	Supervisor/a	1.299,38 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,54 €	20,00 €	17,89 €	43,03 €
B	Enfermero/o	1.299,38 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,54 €	20,00 €	17,89 €	43,03 €
B	Trabajador/a Social	1.206,58 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,36 €	20,00 €	16,65 €	39,88 €
B	Fisioterapeuta	1.206,58 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,36 €	20,00 €	16,65 €	39,88 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.206,58 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,36 €	20,00 €	16,65 €	39,88 €
B	Titulado/a Medio	1.180,94 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,30 €	20,00 €	16,26 €	39,04 €
B	Gobernante/a	997,73 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,95 €	20,00 €	13,76 €	33,04 €
C	TASOC	1.023,25 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	2,00 €	20,00 €	14,11 €	33,89 €
C	Official/a Mantenimiento	977,32 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,90 €	20,00 €	13,48 €	32,31 €
C	Official/a Administrativo	977,32 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,90 €	20,00 €	13,48 €	32,31 €
C	Conductor/a	961,62 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,88 €	20,00 €	13,27 €	31,84 €
C	Gerocultor/a	961,62 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,88 €	20,00 €	13,27 €	31,84 €
C	Cocinero/a	961,62 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,88 €	20,00 €	13,27 €	31,84 €
C	Jardiner/o/a	944,76 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,04 €	31,29 €
C	Auxiliar Mantenimiento	944,76 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,04 €	31,29 €
C	Auxiliar Administrativo/a	944,76 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,04 €	31,29 €
C	Portero/a-Recepcionista	944,76 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,84 €	20,00 €	13,04 €	31,29 €
C	Limpiajora/Planchadora/a	871,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	12,03 €	28,87 €
C	Pinche Cocina	871,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	12,03 €	28,87 €
D	Ayudante/a Oficios varios	871,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	12,03 €	28,87 €
D	Personal no cualificado	871,65 €	18,03 €	20,07 €	18,00 €	1,70 €	20,00 €	12,03 €	28,87 €

ANNEX II. Assimilacions

Es descriuen a continuació diverses categories professionals que, als efectes econòmics, quedaran assimilades als grups següents:

Grup A

- Direcció mèdica.
- Direcció administrativa.
- Metges/esses especialistes.
- Subdirecció mèdica.
- Subdirecció administrativa.
- Farmacèutic/a.
- Advocat/ada.
- Economista.
- Arquitecte/a.
- Biòleg/òloga.
- Auditor/a.
- Odontòleg/òloga.
- Psicòleg/òloga.
- Sociòleg/òloga.

Grup B

- Cap de secció.
- Cap de compres.
- Cap de taller.
- Cap de magatzem, economat, bugaderia, rober, planxa.
- Cap de bar, restaurant.
- Practicant.
- Dietista.
- Responsable coordinació.
- Cap d'administració
- Cap de manteniment.

Grup C

- Gravador/a de dades.
- Oficial d'oficis diversos. (electricista, llanterner/a, paleta, pintor/a).
- Comptable.
- Conductor/a d'ambulància.
- Conductor/a.
- Animador/a.
- Auxiliar d'infermeria.
- Auxiliar de sanatori.
- Ajudant de coordinació.
- Auxiliar instal·lador.
- Conserge.
- Porter/a, vigilant/a.

Grup D

- Mosso/a de serveis diversos.

Annex III. Funcions

Sense perjuí del que disposa la disposició transitòria primera, el personal afectat pel present conveni es classifica en funció d'allò que s'ha regulat en l'article 11 del conveni. Formen part dels grups professionals les següents categories que es descriuen i les funcions que, a títol orientatiu, han de desenvolupar cada una d'estes.

GRUP A

Subdirector/a

Actuarà sota la dependència directa del director o directora del centre.

Assumirà en absència del director o directora les funcions següents:

- Coordinar els equips de treball.
- Responsable del bon funcionament del centre.
- Realitzar i/o supervisar els torns i plantilles de personal.
- Velar pel benestar dels residents del centre.
- Coordinar i gestionar les compres de subministraments.

ANEXO II. Asimilaciones

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

Grupo A

- Dirección médica.
- Dirección administrativa.
- Médicos / as especialistas.
- Subdirección médica.
- Subdirección administrativa.
- Farmacéutico /a.
- Abogado /a.
- Economista.
- Arquitecto /a.
- Biólogo /a.
- Auditor /a.
- Odontólogo /a.
- Psicólogo /a.
- Sociólogo /a.

Grupo B

- Jefe /a de sección.
- Jefe /a de compras.
- Jefe /a de taller.
- Jefe /a de almacén, economato, lavandería, ropero, plancha.
- Jefe /a de bar, restaurante.
- Practicante.
- Dietista.
- Responsable coordinación.
- Jefe /a de administración
- Jefe /a de mantenimiento.

Grupo C

- Grabador /a de datos.
- Oficial oficios diversos (electricista, fontanero /a, albañil, pintor /a).
- Contable.
- Conductor /a de ambulancia.
- Conductor /a.
- Animador /a.
- Auxiliar de enfermería.
- Auxiliar de sanatorio.
- Ayudante coordinación.
- Auxiliar instalador.
- Conserje.
- Portero /a, vigilante /a.

Grupo D

- Mozo /a de servicios diversos

Anexo III. Funciones

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 11 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

GRUPO A

Subdirector/a

Actuará bajo la dependencia directa del director o directora del centro.

Asumirá en ausencia del director o directora las siguientes funciones:

- Coordinación de los equipos de trabajo.
- Será el responsable del buen funcionamiento del centro.
- Realizará y/o supervisará los turnos y plantillas de personal.
- Velará por el bienestar de los residentes del centro.
- Coordinará y gestionará las compras de suministros.

- Prendre les decisions administratives necessàries.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb la direcció del centre

- Tomará las decisiones administrativas necesarias.

• En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con la dirección del centro

Metge/essa especialista (geriatre, rehabilitador/a, etc.)

- Realitzar el reconeixement mèdic als nous residents i omplir la corresponent història mèdica i els certificats professionals, en què constaran les indicacions de tipus de vida més en consonància, la rehabilitació necessària i el tractament que s'ha de seguir, si cal.
- Atendre les necessitats assistencials dels residents. Fer els exàmens mèdics, diagnòstics, prescriure els tractaments més adequats, en cada cas, per a dur a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents.

Médico/a-Médico /a especialista (Geriatra, Rehabilitador /a, etc.)

- Realizar el reconocimiento médico a los nuevos residentes y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

• Atender las necesidades asistenciales de los residentes. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes.

- Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.

- Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels residents, fixant en equip els programes a desenrotllar de manera individual i en grup. Realitzar el seguiment i avaluar els programes, conjuntament, amb l'equip format per totes les persones que hi intervenen.

- Realizar el programa de movilización y rehabilitación de los residentes, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

- Assistir el personal destinat en el centre en els casos de necessitat i d'urgència.

- Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

• Com a màxim responsable del seu departament mèdic, en cas que el centre no puga tractar degudament els residents, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.

• Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los residentes, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

• Participar en la Comissió de Supervisió i Seguiment dels Residents pel que fa a les necessitats assistencials i de la vida diària dels residents que realitzaran en col·laboració amb el director, el treballador social, el psicòleg, i altres professionals, d'acord amb la situació física dels residents, els objectius aconseguir i les característiques del centre.

• Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los residentes en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los residentes, los objetivos a conseguir y las características del centro.

• Programar i supervisar els menús i les dietes alimentàries dels residents.

• Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.

- Supervisar el treball del personal sanitari.

- Supervisar el trabajo del personal sanitario.

- Supervisar l'estat sanitari de les dependències del centre.

- Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

• En general, totes aquelles activitats no especificades que se li demanen, d'acord amb la seu titulació i professió.

• En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Psicòleg/òloga

És l'especialista en l'estudi de la conducta humana, observa el desenrotllament humà i la seu evolució intel·lectual, emotiva i social.

Es el especialista en el estudio de la conducta humana, observan el desarrollo humano y su evolución intelectual, emotiva y social.

Igualment, realitza un treball de prevenció d'alteracions psíquiques i problemes de socialització aplicant teràpies tant individuals com de grup a aquelles persones que presenten problemes psicològics d'origen divers.

Igualmente realiza un trabajo de prevención de alteraciones psíquicas y problemas de socialización, aplicando terapias tanto individuales, como de grupo, a aquellas personas que presentan problemas psicológicos de origen diverso.

Funcions:

Funciones:

- Realitzar els tractaments psicoterapèutics, tant individuals com de grup a tots els residents.

- Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todos los residentes.

- Seguiment i evaluació de l'aplicació del tractament que es realitze.

- Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.

• Dirigir amb l'equip interdisciplinari l'elaboració de les valoracions psicològiques i l'atenció que necessiten els residents.

• Dirigir con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisan los residentes.

- Realitzar el programa d'estimulació cognitiva.

- Realizar el programa de estimulación cognitiva.

• Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i en l'entorn.

• Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y en el entorno.

• Docència i accions formatives relacionades amb l'àmbit de la psicologia.

• Docencia y acciones formativas relacionadas con el ámbito de la psicología.

Altres titulats/ades superiors

Totes aquelles activitats que se'ls demanen d'acord amb la seu titulació i professió.

Otros titulados /as superiores

• Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

GRUP B

Supervisor/a

Exercir la responsabilitat de la supervisió del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària a càrrec seu, procedir al recompte i inventari d'estos.

GRUPO B

Supervisor/a

Ejercerá la responsabilidad de la supervisión del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.

Funcions.

- Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals a càrrec seu.
- Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.
- Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, i proposar les comandes que considere necessàries.
- Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels residents en l'aspecte sanitari.
- Coordinar i supervisar els plans de cures d'infermeria amb els objectius de l'àrea.
- Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.
- Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals.

Infermer/a

- Vigilar i atendre els residents, les seues necessitats generals humans i sanitàries, especialment en el moment en què estos necessiten dels seus serveis.
- Preparar i administrar els medicaments segons prescripcions facultatives, específicament els tractaments.
- Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.
- Col·laborar amb els metges preparant el material i medicaments que hagen de ser utilitzats.
- Ordenar les històries clíniques, anotar les dades relacionades amb la seu funció que hagen de figurar en les històries clíniques.
- Atendre el resident enllitat per malaltia, efectuant els canvis posturals prescrits, controlant el servei de menjars als malalts i subministrant directament el menjar a aquells pacients l'alimentació dels quals requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).
- Controlar la higiene personal dels residents i també els medicaments i aliments que estos tenen en les habitacions.
- Atendre les necessitats sanitàries que tinga el personal que treballa en el centre i siguin de la seu competència.
- Col·laborar amb els/les fisioterapeutes en les activitats, el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seu titulació d'ATS/DUE quan les seues funcions específiques ho permeten.
- Realitzar les comandes de farmàcia, analítica i radiologia en aquells centres on no hi haja especialista.
- Vigilar i controlar l'execució de les activitats de tipus físic prescrita pel metge, observant les incidències que puguen presentar-se durant la seu realització.
- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

Treballador/a social

- Planificar i organitzar el treball social del centre per mitjà d'una adequada programació d'objectius i racionalització del treball. Col·laborar i realitzar aquells estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als residents.
- Executar les activitats administratives i realitzar els informes socials dels residents i els que li siguin demandats per la direcció del centre, facilitar informació sobre els recursos propis, aliens i efectuar la valoració de la seu situació personal, familiar i social.
- Realitzar els tractaments socials per mitjà del servici social de cada cas, i de grup a tots els residents.
- Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i del seu entorn.
- Participar en la preparació i posada en marxa de programes d'adaptació dels residents al centre.
- Coordinar els grups de treball i les activitats d'animació socio-cultural.
- Participar en la comissió tècnica.
- Realitzar les gestions necessàries per a la resolució de problemes socials que afecten els residents, principalment amb les entitats i institucions locals.
- Participar, amb l'equip multiprofessional o departament mèdic, en l'elaboració de les orientacions o de l'atenció que necessiten els residents.

Funciones.

- Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.
- Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.
- Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.
- Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los residentes en el aspecto sanitario.
- Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.
- Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales.

Enfermero/a

- Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos necesiten de sus servicios.
- Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
- Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.
- Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.
- Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.
- Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador/a social

- Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.
- Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.
- Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.
- Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de los residentes al centro.
- Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación socio-cultural.
- Participar en la comisión técnica.
- Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.
- Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

- Participar en l'assignació i canvi d'habitacions i taules del menjador amb el departament d'infermeria i la direcció.
- Visitar els residents malalts.
- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

Fisioterapeuta

- Realitzar els tractaments i la tècnica rehabilitadora que es prescriguen.
- Participar, quan se li demane, en l'equip multiprofessional del centre per a la realització de proves o valoracions relacionades amb la seu especialitat professional.
- Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del tractament que realitze.
- Conéixer, avaluar i informar i canviar, si és el cas, l'aplicació del tractament de la seu especialitat, quan siga el cas, per mitjà de la utilització de recursos aliens.
- Conéixer els recursos propis de la seu especialitat en l'àmbit territorial.
- Participar en junes i sessions de treballs que es convoquen en el centre.
- Col·laborar en les matèries de la seu competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels residents i institucions.
- Assessurar els professionals que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i els tractaments en què tinguen incidència les tècniques fisioteràpiques.
- Assistir a les sessions que es facen en els centres per a la revisió, el seguiment i l'avaluació de tractaments.
- En general, en totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb l'anterior.

Governant/a

- Organitzar, distribuir i coordinar els serveis de menjador o rerecuina, bugaderia, llenceria i neteja.
- Supervisar l'activitat del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, l'utilitatge, les ferramentes i la maquinària a càrrec seu; procedir al recompte i inventari d'estos.
- En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzarà de la bona marxa del servei de menjador, la distribució de menjars, el control de régims, els serveis especials, el muntatge, la neteja i la retirada del servei.
- Tindre coneixement del nombre de serveis diaris realitzats en el departament.
- En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.
- En els centres, col·laborar en la confecció dels menús dels menjars que es realitzen per mitjà de concerts amb tercers, supervisar les condicions sanitàries de les dependències i dels aliments servits.
- Vigilar el compliment de la labor professional del personal a càrrec seu, així com de la seu higiene i uniformitat.
- Supervisar, quan hi haja contracte de neteja, el bon funcionament dels serveis contractats.
- Si per necessitats peremptòries o imprevisibles, la normal activitat del centre ho requerix, col·laborar en les activitats pròpies del personal a les seues ordes.

Terapeuta ocupacional

- Participar en el pla general d'activitats del centre.
- Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmiques i rehabilitació personal i social als residents.
- Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels residents del centre.
- Participar en les àrees d'oci i temps lliure dels residents del centre.
- Col·laborar en les matèries de la seu competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels residents a les institucions.
- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen sol·licitades i que tinguen relació amb l'anterior.

- Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.
- Visitar a los residentes enfermos.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeuta

- Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
- Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.
- Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
- Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes e instituciones.
- Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.
- Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
- En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Gobernante /a

- Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.
- Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utilaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de estos.
- En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.
- En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.
- En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
- Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Terapeuta ocupacional

- Participar en el plan general de actividades del centro.
- Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.
- Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.
- Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los residentes del centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes a las instituciones.
- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

GRUP C

TASOC

- Conéixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en els seus vessants de gestió i educativa.
- Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.
- Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtindre recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.
- Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.
- Execució i pressupostació de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i evaluacions pertinentes.
- Realització de programes i projectes específics.
- Fomentar el desenrotllament integral dels residents per mitjà de l'acció ludicoeducativa.
- Desenrotllar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grups, que impliquen els residents en l'ocupació del seu temps lliure i promoure així la seua integració i desenrotllament grupal.
- Motivar els residents davant de la importància de la seua participació per aconseguir la seua integració i relació positiva amb l'entorn.
- Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socioculturals.
- Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació sociocultural.
- Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.
- Docència, xarrades i ponències que tinguen relació amb esta categoria professional.
- Participar en el pla general d'activitats i en els pressupostos dels diferents centres.
- Coordinar els grups de treball, les activitats i els pressupostos d'animació sociocultural.
- Comunicar a l'immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de les seues funcions.
- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

Oficial de manteniment

- Responsabilitzar-se directament de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre; programar el treball a realitzar, realitzar directament i ordenar la seua execució als auxiliars i ajudants de serveis tècnics.
- Controlar les visites i el treball realitzat per les firmes contractades per al manteniment d'aquelles instal·lacions on estiga establiti.
- Realitzar les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenrotllen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguin dins dels límits exigits a estos.
- Elaborar plans de manteniment d'aquells oficis que específicamente no es definixen legalment.
- Guardar i custodiar els llibres de manteniment, el manual d'instruccions, el llibre de visites establetis en la legislació vigent o els que en un futur puguen establir-se. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que execute personal de firmes alienes al centre.
- Ocupar-se del manteniment de la sala de màquines, les instal·lacions, els quadros elèctrics, els transformadors, el taller i aquells materials que no siguen de la seua propietat.
- Tindre control del muntatge, funcionament i desmontatge d'estrides, escenaris, seients, projector de cine, altaveus, etc., que siguen necessaris per al desenrotllament normal d'activitats del centre.
- Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels serveis tècnics i, com a encarregat d'este departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i el compliment de les ordes que li done l'empresa, i de rebre els comunicats d'avaries dels respectius caps de secció.
- Tindre en compte que el personal a càrrec seu complisca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltes que detecte.

GRUPO C:

TASOC

- Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
- Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
- Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
- Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- Realización de programas y proyectos específicos.
- Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.
- Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
- Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.
- Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.
- Coordinación del voluntariado y alumnos /as en prácticas de animación sociocultural.
- Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
- Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
- Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.
- Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Oficial de mantenimiento

- Tiene la responsabilidad directa de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.
- Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.
- Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrolan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.
- Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.
- Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
- Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, projector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
- Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.
- Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

- En l'exercici del seu càrrec, donar les màximes facilitats per a l'obtenció d'una perfecta formació professional.

Oficial administratiu

És la treballadora o el treballador, que actua a les ordens de la direcció del centre i té a càrrec seu un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense un altre personal a les seues ordes, realitza treballs que exigen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de manera manual o mecanitzada.

- Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben un plus de crebant de moneda.

- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin sol·licitades i que tinguen relació amb l'anterior.

Conductor/a

• Hauran de realitzar els treballs propis de la seu especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servei dels centres i hauran d'executar les reparacions que no requerisquen elements de taller.

Gericultor/a

És el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o de la persona que es determine, té com a funció principal la d'assistir i cuidar els residents en les activitats de la vida diària que no puguen realitzar per si mateixos i efectuar aquells treballs encaminats a la seu atenció personal i del seu entorn.

Guardarà absolut silenci sobre els processos patològics que patisquen els residents, així com qualsevol assumpte referent a la seu intimitat, i sempre actuarà en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals dels quals depenguen directament.

Entre altres, les seues funcions són:

- Higiene personal dels residents.

- Segons el pla funcional dels centres, ha d'efectuar la neteja i el manteniment dels utensilis dels residents, fer els llits, col·laborar a mantenir ordenades les habitacions, arreplegar la roba, portar-la a la bugaderia i encarregar-se de la roba personal dels residents.

- Donar de menjar a aquells residents que no ho puguen fer per si mateixos. En este sentit, s'ocuparà igualment de la recepció, distribució i arreplega dels menjars als residents.

- Realitzar els canvis de postura i aquells serveis auxiliars que d'acord amb la seu preparació tècnica li siguin encomanats.

- Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels residents.

- Netejar i preparar el mobiliari, el materials i els aparells de farmaciola.

- Acompanyar els residents en les eixides que hagen de realitzar, ja siguin per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc.

- Col·laborar amb l'equip de professionals per mitjà de la realització de tasques elementals que complementen els serveis especialitzats d'aquells, amb vista a proporcionar l'autonomia personal dels residents i la seu inserció en la vida social.

- Atendre, sempre dins de les pautes que marquen la direcció i el pla funcional, els familiars dels residents i col·laborar a la integració d'estos en la vida del centre.

- En totes les relacions o activitats amb els residents, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu que reben dels professionals respectius.

- En absència de l'ATS/DE, podrà fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per a administrar insulina i heparina als residents, sempre que la dosi i el seguiment del tractament siga realitzat per personal mèdic o d'infermeria.

- En general, totes aquelles activitats que li siguin encomanades i sempre que estiguin incloses en l'exercici de la seu professió i preparació tècnica, encara que no s'hagen especificat abans.

Cuiner/a

- Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina, així com de l'elaboració i condimentació dels menjars, amb subjecció al menú i als

- En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Oficial administrativo

• Es el trabajador /a, que actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

- Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Conductor/a

• Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

Gerocultor/a

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los residentes en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufren los residentes, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

- Higiene personal de los residentes.

- Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los residentes, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes.

- Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los residentes.

- Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.

- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

- Acompañar a los residentes en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

- Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los residentes y su inserción en la vida social.

- Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los residentes y colaborar a la integración de estos en la vida del centro.

- En todas las relaciones o actividades con los residentes, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

- En ausencia de la ATS/DE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Cocinero/a

- Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con suje-

règims alimentaris que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

- Supervisar els servicis ordinaris, especials i extraordinaris, que es comuniquen diàriament.

- Disporar el muntatge dels carros amb els menús elaborats entre el personal de cuina.

Vigilar l'emarkatzematge i control dels aliments, mirant de subministrar els articles de la cuina al magatzem, vigilant el seu estat. S'en-carregarà de traure els aliments del magatzem a mesura que es necessite per a la confecció dels diferents serveis a realitzar.

- Fer el recompte de les existències amb els administradors dels centres, comunicar a la direcció les faltes que veja i tindre en compte que el personal a càrrec seu complísca la seua activitat professional, vigilar també la seua higiene i la seua uniformitat.

- Supervisar el manteniment, en perfectes condicions de neteja i funcionament, de la maquinària i els utensilis propis del departament, com ara safates, forns, fregidora, extractors, filters, talladores, olles, etc.

- Realitzar totes aquelles funcions que, sense especificar, estiguin en consonància amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

Jardiner/a

- Arreglo, conservació i manteniment dels jardins i horts de la institució, neteja de la urbanització i vigilància d'exterior durant el dia.

Auxiliar de manteniment

- Realitza, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors; fa el muntatge, l'ajust i la posada a punt de qualsevol tipus d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc. Així mateix, realitzarà les funcions següents:

- Treballs d'obra, pintura, fusteria, etc., necessaris per a el manteniment de les instal·lacions o de l'edifici.

- Comprovacions periòdiques en les màquines o instal·lacions marcades en els reglaments i instruccions tècniques d'estos perquè els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

- Neteja de les sales de màquines, instal·lacions, quadros elèctrics, transformadors, taller, etc.

- Muntatge de tarimes, estrades, escenaris, seients, posada en funcionament d'altaveus, equips de música, projecció, etc., per al normal desenvolupament de les activitats del centre.

- Xicotetes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i en els aparells portàtils considerats com a utilitatge.

- Omplir els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servei.

Auxiliar administratiu

Realitza, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen sol·licitades i que tinguen relació amb l'anterior.

Recepcionista

- És el treballador/a les funcions del qual consistixen en arreplegar i lliurar correspondència, orientar el públic, atendre centraletes telefòniques, vigilar els punts d'accés i tasques de porteria.

- Col·labora excepcionalment amb el personal en aquelles tasques que, pel seu exès de pes, no pot realitzar sol este personal.

- Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan estos es produïsquen per permisos o vacacions.

- Arxiva les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents, segons regula el reglament de règim interior del centre.

- Ajuda aquells residents que ho necessiten a traslladar l'equipatge fins a les habitacions i des d'estes, i exercix un obligat i discret control

ción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

- Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

- Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

- Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de esta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

- Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

- Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

- Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Jardiner/a

- Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento

- Realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

- Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

- Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

- Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

- Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

- Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utilaje.

- Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Auxiliar administrativo

- Realiza, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Recepcionista

- Es el trabajador /a cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

- Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

- Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

- Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

- Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discre-

dels paquets que porten al centre les persones que hi tenen accés. Controla igualment les entrades i sortides del personal.

- Manté el règim establít per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.
- Es fa càrrec dels comunicats d'avaría i els trasllada al servei de manteniment.
- Té a càrrec seu el trasllat dels residents, tant dins de la institució com en els serveis d'ambulàncies, autobuses, etc.

Netejador/a-planxador/a

Realitza el seu treball a les ordres immediates del governant o la governanta o de la direcció.

Haurà de desenrotllar les funcions següents:

- Realitzar les tasques pròpies de menjador-rerecuina, posant una atenció especial en l'ús dels materials encomanats.
- Realitzar les funcions pròpies de bugaderia, llenceria, ús i cura de la maquinària, parar atenció de la roba dels residents i del centre i donar la millor utilització als materials.
- Realitzar les tasques pròpies de neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, banys, finestrals i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar les menors molèsties als residents.
- Comunicar al cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenrotllament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desorde manifest, aliments en males condicions, etc.).

Auxiliar de cuina

• Davall les ordres del cuiner/a, realitzarà la preparació dels queviures per al seu condiment, l'encesa i el manteniment del forn i els foguers, així com la seua neteja i la neteja dels estris de cuina i menjador.

GRUP D

Ajudant d'oficis diversos

- Treballa a les ordres d'altres professionals; procurarà la seu formació professional, posant tot el seu zel en les tasques que li siguen encomanades.
- Manté en perfectes condicions de neteja i funcionament la maquinària i els utensilis del centre.

Personal no qualificat

- S'encarregarà de la realització de les tasques elementals, pròpies del seu nivell que no requerisca una especial qualificació.

ANNEX IV

Barem

Per cada any en l'empresa	1,2 punts
Per cada any transcorregut com a correllocs i corretnors	1,2 punts
Per cada any transcorregut com a correllocs	0,8 punts
Per cada any transcorregut com a corretnors	1 punt
Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita:	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt
B) Cada curs de més de 40 hores lectives	3 punts
C) FP1	5 punts
D) FP1 i un any d'antiguitat	6 punts

ANNEX V

Documentació clàusula de desvinculació

S'acorda demanar a les empreses sol·licitants de la clàusula de desvinculació que remeten amb la sol·licitud la documentació següent en fotocòpies compulsades per a documents públics i firmada pel representant legal de l'empresa en els documents privats:

- Ingressos dels dos anys anteriors.

to control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

- Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

- Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

- Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses, etc.

Limiador/a-planchador/a

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante /a o de la dirección.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-Office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encamendados.

- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a los residentes.

- Comunicar a su jefe /a inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Pinche de cocina

• Bajo las órdenes del cocinero /a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

GRUPO D:

Ayudante de oficios varios

- Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

- Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado

- Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

ANEXO IV

Baremo

Por cada año en la empresa	1,2 puntos
Por cada año transcurrido como correpuestos y corretnros	1,2 puntos
Por cada año transcurrido como correpuestos	0,8 puntos
Por cada año transcurrido como corretnros	1 punto
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
A) Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto
B) Cada curso de más de 40 horas lectivas	3 puntos
C) FP1	5 puntos
D) FP1 y un año de antigüedad	6 puntos

ANEXO V

Documentación descuelgue

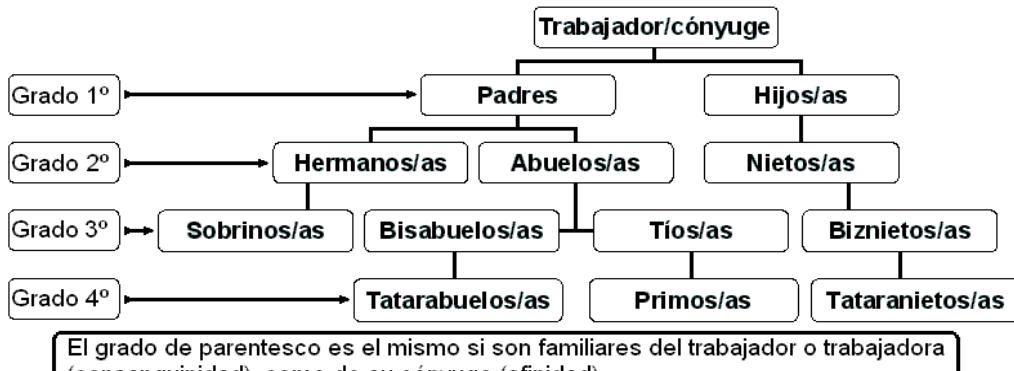
Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.

- Model 190 dels dos anys anteriors.
 - Model 347 dels dos anys anteriors.
 - Liquidacions d'IVA i ingressos trimestrals dels dos anys anteriors.
 - TC1 i TC2 corresponents als dos anys anteriors.
 - Organigrama de personal amb especificació del nombre de plantilla per cada categoria.
 - Balanç dels dos anys anteriors.
 - Liquidació de l'impost de societats dels dos anys anteriors.
 - Compte d'explotació dels dos anys anteriors.
 - Subvencions (si és el cas) rebudes d'administracions públiques en els dos anys anteriors.
 - Donacions (si és el cas) rebudes en els dos anys anteriors.
 - Plec de condicions dels contractes de què haja resultat adjudicataria l'empresa i contractes firmats, corresponents als dits concursos, així com les seues revisions i renovacions, tot això correspondent als cinc últims anys.
 - Llistat de contractes amb les administracions públiques, indicant la data d'inici del servei, la data final prevista, l'import per hora i el nombre de treballadors.
 - Pla de viabilitat de l'empresa en què es preveja el supòsit de la desvinculació.
 - Fórmula de garantia dels llocs de treball.
- I tota aquella documentació que en el transcurs de l'estudi de la desvinculació sol·licitada siga requerida per la comissió paritaria.
-
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
 - Modelo 347 de los dos años anteriores.
 - Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
 - TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
 - Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
 - Balance de los dos años anteriores.
 - Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.
 - Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
 - Subvenciones (en su caso) recibidas de administraciones públicas en los dos años anteriores.
 - Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
 - Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
 - Listado de contratos con las administraciones públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
 - Plan de viabilidad de la empresa en el que se contempla el supuesto del descuelgue.
 - Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la comisión paritaria.

ANNEX VI / ANEXO VI

GRADOS DE PARENTESCO



Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de pirotècnia de la Comunitat Valenciana (codi: 80000325011997). [2013/9184]

Vist el text del conveni col·lectiu de pirotècnia, suscrit per la comissió negociadora integrada, de la part empresarial, per representants de Piroval, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de setembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni de pirotècnia de la Comunitat Valenciana

Nota prèvia: totes les referències en el text del conveni pel que fa a «treballador» es consideraran efectuades indistintament a les persones home o dona que treballen en pirotècnia en els termes establits en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat de les quals siga la de fabricació de productes de pirotècnia i la seua comercialització.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà aplicable a la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte els que exercisquen el càrrec de consellers d'empreses que tinguin la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014.

Entrarà en vigor, a tots els efectes, serà a partir del dia que es firme, i els seus efectes econòmics seran amb caràcter retroactiu a partir de l'1 de gener de 2013.

Forma i condicions de denúncia del conveni, així com el termini per a la dita denúncia abans de finalitzar la seua vigència:

El termini per a la denúncia del conveni serà de tres mesos abans de finalitzar la seua vigència.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de pirotecnia de la Comunidad Valenciana (código: 80000325011997). [2013/9184]

Visto el texto del convenio colectivo de pirotecnia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de Piroval, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 9 de septiembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio de pirotecnia de la Comunitat Valenciana

Nota previa: todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas hombre o mujer que trabajan en pirotecnia en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas cuya actividad sea la de fabricación de productos de pirotecnia y su comercialización.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunitat Autònoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo 1 de enero de 2013.

Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia:

El plazo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni, una vegada denunciat el present conveni, estarà regit per les regles següents:

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts estableiran un calendari o pla de negociació; esta s'hauria d'iniciar en un termini màxim de 15 dies a comptar a partir de la constitució de la comissió negociadora.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de 24 mesos a comptar a partir de la data de pèrdua de la seua vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir cap acord, les parts intervenents en la negociació s'adheriran i se someteran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 8 de juliol de 2010.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seua aplicació pràctica seran considerats globalment.

CAPÍTOL 2

Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en este conveni i en la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i quant a la seu extensió i implantació, serà aplicable el que determina el conveni general de les indústries químiques.

CAPÍTOL 3

Classificació del personal i cessament

Article 7. Classificació del personal

Per raó de la seu permanència al servei de l'empresa, els treballadors es classificaran en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix, podrà formalitzar-se qualsevol altre contracte sempre que la modalitat d'este estiga recollida en la legislació vigent.

Són treballadors fixos: els admesos en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a duració.

Són treballadors eventuais: els contractats per una duració determinada en la prestació dels seus serveis i suscrits en les modalitats previstes en els apartats *a* i *b* de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Són treballadors contractats a temps parcial: els que presten els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Són treballadors interins: els que ingressen en l'empresa exactament per a cobrir l'absència d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (excedència, malaltia, accident, maternitat, paternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o lactància natural o situacions anàlogues) i cessaran sense cap dret a indemnització quan s'hi incorpore el titular.

Si el treballador fix absent no s'incorpora en el termini corresponent, la direcció de l'empresa podrà prescindir del treballador interí resolent el contracte en el moment corresponent al terme de la reserva del lloc, sempre que això conste per escrit. En qualsevol altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, i ocuparà l'últim lloc del seu grup i categoria professional. No adquirirà el treballador contractat per interinitat la condició de treballador fix quan el treballador substituït per trobar-se en incapacitat temporal arriba a la jubilació o mora; igualment s'extingix si al treballador substituït se li declara una incapacitat permanent (el contracte s'extingix sense la seua reincorporació). Si la situació d'interinitat és de dos anys o més, excepte en els casos de suplència per excedència especial, el treballador quan cesse percebrà una indemnització de 20 dies per any o fracció.

A la finalització del contracte suscrit per duració determinada o realització d'obra o servei determinat, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre al terme del seu contracte i per este concepte una indemnització del 10 per cent del salari base meritat durant la duració d'este o una

Plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el presente convenio, se seguirá por las siguientes reglas:

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de 24 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervenientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPÍTULO 2

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a la prescrita en este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, y en cuanto a su extensión e implantación, será de aplicación lo determinado en el convenio general de las industrias químicas.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal y cese

Artículo 7. Clasificación del personal

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, contratados a tiempo determinado, interinos y contratados a tiempo parcial, asimismo podrá celebrarse cualquier otro contrato cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores eventuales los contratados por una duración determinada en la prestación de sus servicios y suscritos en las modalidades previstas en los apartados *a* y *b* del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa exactamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (excedencia, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, períodos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. No adquirirá el trabajador contratado por interinidad la condición de trabajador fijo cuando el trabajador sustituido por encontrarse en incapacidad temporal alcance la jubilación o falleciere; igualmente se extinguiría si al trabajador sustituido se le declara una incapacidad permanente (el contrato se extinguiría sin su reincorporación). Si la situación de interinidad fuera de dos o más años, salvo en los casos de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

A la finalización del contrato suscrito por duración determinada o realización de obra o servicio determinado, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10 por ciento del salario base devengado durante la

indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulte d'abonar huit dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que s'hagen formalitzat fins al 31 de desembre de 2011, sent nou dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que s'hagen formalitzat a partir de l'1 de gener de 2012, 10 dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es formalitzen a partir de l'1 de gener de 2013, i once dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es formalitzen a partir de l'1 de gener de 2014.

Només es tindrà dret a percebre una de les indemnitzacions, de les assenyalades en el paràgraf anterior, que siga més favorable per al treballador.

Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podran tindre una duració màxima de nou mesos, dins d'un període de 12 comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

La dita modalitat contractual, anteriorment esmentada, també podrà ser empleada davant de l'augment de la proporció de tasques que s'ocasiona i que s'han d'assignar per déficit de personal que es produeix com a conseqüència del gaudi de les vacacions.

Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa, els treballadors hauran d'avivar amb 15 dies d'antelació.

En cas de no avisar amb la dita antelació, que es farà per escrit, el treballador serà objecte d'una deducció d'un dia de salari per cada dia de retard.

CAPÍTOL 4 *Política salarial*

Article 9. Retribucions de l'any 2013

Les retribucions del personal que figuren en este conveni estaran constituïdes per percepcions salarials i extrasalarials o indemnitzatories.

1. Les retribucions salarials són les que s'indiquen:

- a) Salari base: l'abonament del qual és per dia natural.
- b) Plus de conveni: s'abonarà per dia natural.
- c) Plus de perillositat: que serà abonat per dia efectivament treballat, i es meritarà de dilluns a divendres, amb una quantia establecida en el 30 per cent del salari base diari de cada categoria, servint com a base de càlcul el salari base de les taules definitives de l'any 2012 publicades en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 4 de abril de 2013. No serà abonable per al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despachos del qual es troben fora del recinte fabril.

Per al període comprés de l'1 de gener de 2013 al 31 de desembre de 2013, la quantificació salarial i extrasalarial figura en l'annex primer del present conveni. S'incrementa en el 0,60 per cent únicament i exclusivament el salari base respecte al dit concepte salarial abonat l'any 2012 (quantia salari base publicat en el DOCV de data 04.04.2013). La resta de complementos salarials i extrasalarials no experimenten cap increment respecte al fixats l'any 2012.

Els retards salarials es faran efectius al mes següent de ser publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i, en tot cas, abans dels dos mesos de la firma d'este.

No obstant això, s'establix la clàusula d'actualització únicament i exclusivament sobre el salari base, que serà aplicable al final de l'exercici (periode comprés de l'01.01.2013 al 31.12.2013), si es dóna la circumstància següent: si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general nacional (sistema IPC) del mes de desembre/13 supera el 2,00 per cent (periode de càlcul des de l'01.01.2013 al 31.12.2013), el seu excés s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2013.

Per al supòsit que en l'any 2013 i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul que conté l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial del concepte «salari base», el percentatge obtingut siga inferior al 0,60 per cent el treballador no haurà d'efectuar cap devolució del que ha percebut pel concepte de salari base, i consolidarà el dit salari base

duració del mismo o a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2012, 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013, y once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

Solo se tendrá derecho al percibo de una de las indemnizaciones, de las señaladas en el párrafo anterior, que sea más favorable para el trabajador.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha modalidad contractual, anteriormente citada también podrá ser empleada ante el aumento de la proporción de tareas que se ocasiona y que se han de asignar por déficit de personal que se produce como consecuencia del disfrute de vacaciones de los mismos.

Artículo 8. Cese

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con 15 días de antelación.

En el caso de no preavisar con dicha antelación, que se hará por escrito, el trabajador será objeto de una deducción de un día de salario por cada día de retraso en el mismo.

CAPÍTULO 4 *Política salarial*

Artículo 9. Retribuciones año 2013

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por percepciones salariales y extrasalariales o indemnizatorias.

1. Las retribuciones salariales, son las que se indican:

- a) Salario base cuyo abono es por día natural.
- b) Plus de convenio se abonará por día natural.
- c) Plus de peligrosidad que será abonado por día efectivamente trabajado, devengándose de lunes a viernes, quedando establecida su cuantía en el 30 por ciento del salario base diario de cada categoría, sirviendo como base de cálculo el salario base de las tablas definitivas del año 2012 publicadas en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 4 de abril de 2013. No será abonable para el personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

Para el periodo comprendido del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, la cuantificación salarial y extrasalarial figura incorporada en el anexo primero del presente convenio. Se incrementa en el 0,60 por ciento única y exclusivamente el salario base con respecto a dicho concepto salarial abonado en el año 2012 (cuantía salario base publicado en el DOCV de fecha 04.04.2013). El resto de complementos salariales y extrasalariales no experimentan incremento alguno con respecto a los fijados en el año 2012.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y, en todo caso, antes de los dos meses de la firma del mismo.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización única y exclusivamente sobre el salario base, que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 01.01.2013 al 31.12.2013), si se da la siguiente circunstancia: si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general nacional (sistema IPC) del mes de diciembre/13 supera el 2,00 por ciento (periodo de cálculo desde 01.01.2013 al 31.12.2013), su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Para el supuesto que en año 2013 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial del concepto «salario base», el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,60 por ciento, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por el concepto de salario base, con-

satisfet, que servirà de base de càlcul per al salari base de l'anualitat de 2014.

Article 10. Retribucions de l'any 2014

Mantenint la mateixa estructura salarial, reflectida en l'article 9, i pel que fa al període comprés de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2014, el salari base serà l'única partida salarial que s'incrementarà en un 0,60 per cent respecte al salari base definitiu de l'any 2013, i es mantenen invariables les seues quanties, per la qual cosa afecta la resta de conceptes o complementos salariais, així com els extrasalarials, que seran les mateixes que les fixades l'any 2013.

No obstant això, s'establix la clàusula d'actualització únicament i exclusivament sobre el salari base, que serà aplicable al final de l'exercici (periode comprés de l'01.01.2014 al 31.12.2014), si es dóna la circumstància següent: si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general nacional (sistema IPC) del mes de desembre/14 supera el 2,00 per cent (periode de càlcul des de l'01.01.2014 al 31.12.2014), l'exèss s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2014.

En el supòsit que l'any 2014 i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul que conté l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial del concepte «salari base», el percentatge obtingut siga inferior al 0,60 per cent, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució del que ha percebut pel concepte de salari base, i es consolidarà el dit salari base satisfet, que servirà de base de càlcul per a futures negociacions.

El pagament dels retards salariais que dimanen d'este article es faran efectius als dos mesos següents de ser publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Article 11. Antiguitat

1. Els treballadors fixes que figuren en este conveni disfrutarán, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa, consistentes en dos triennis i cinc quinquennis.

2. El mòdul per al càlcul i abonament del dit complement quedà congelat l'any 2011 en la seua base de càlcul sobre el salari base percibut pel treballador. Per tant, per als dos anys de vigència del present conveni i en els successius anys, la referència per a calcular l'import econòmic de l'antiguitat serà el salari base consignat en les taules que com a annex tercer figuren incorporades al present conveni col·lectiu.

3. La quantia del complement serà del 5 per cent per cada trienni i del 10 per cent per a cada quinquenni.

4. L'import de cada trienni o quinquenni començarà a meritar-se el primer dia del mes següent al del seu compliment.

Article 12. Plus xofer muntador

Els treballadors que, en possessió del carnet d'expert o el d'aprentit, realitzen les funcions de xofer o conductor per al muntatge d'espectacles i la realització del seu tir, i sempre que el desplaçament siga almenys d'una hora, comprendent tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2013 i 2014 un plus de 16,71 € per al conductor de primera, i d'11,15 € per al conductor de segona per viatge realitzat.

En el supòsit que siguen dos o més els xòfers que, rellevant-se, efectuen la conducció del vehicle en el mateix recorregut, l'import del plus serà distribuït en proporció al temps de conducció que cada xofer efectue.

S'entén per conductor de primera, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe C o superior (autorització per a conduir vehicles de més de 3.500 kg PMA), i per conductor de segona, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe B (autorització per a conduir vehicles de menys de 3.500 kg PMA). Tot conductor ha d'estar en possessió de l'ADR que l'autoritza per al transport de mercaderies perilloses.

Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitatius indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són les que excedent la duració de la jornada laboral ordinària es treballen. Les hores extraordinàries realitzades dins del taller, es pagaran

solidàndose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para el salario base de la anualidad de 2014.

Artículo 10. Retribuciones año 2014

Manteniendo la misma estructura salarial, reflejada en el artículo 9, y por lo que concierne para el periodo comprendido del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014, el salario base será la única partida salarial que se incrementará en un 0,60 por ciento con respecto al salario base definitivo del año 2013, manteniéndose invariables sus cuantías, por lo que atañe al resto de conceptos o complementos salariales, así como los extrasalariales, que serán las mismas que las fijadas en el año 2013.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización única y exclusivamente sobre el salario base, que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 01.01.2014 al 31.12.2014), si se da la siguiente circunstancia: si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general nacional (sistema IPC) del mes de diciembre/14 supera el 2,00 por ciento (periodo de cálculo desde 01.01.2014 al 31.12.2014), su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el supuesto que en año 2014 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial del concepto «salario base», el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,60 por ciento, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por el concepto de salario base, consolidándose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para futuras negociaciones.

El pago de los atrasos salariales dimanantes de este artículo se harán efectivos a los dos meses siguientes de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Artículo 11. Antigüedad

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento quedó congelado en su base de cálculo sobre el salario base percibido por el trabajador en el año 2011. Por tanto, para los dos años de vigencia del presente convenio y en los sucesivos años, la referencia para calcular el importe económico de la antigüedad, será el salario base consignado en las tablas que como anexo tercero figuran incorporadas al presente convenio colectivo.

3. La cuantía del complemento será del 5 por ciento por cada trienio y del 10 por ciento para cada quinquenio.

4. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 12. Plus chofer montador

Los trabajadores que en posesión del carné de experto o el de aprendiz, realicen las funciones de chofer o conductor para el montaje de espectáculos y la realización de su disparo, y siempre y cuando el desplazamiento sea al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta, percibirán para el año 2.013 y 2014, un plus de 16,71 € para el conductor de primera, y de 11,15 € para el conductor de segunda por viaje realizado.

Para el supuesto que sean dos o más los chóferes que, turnándose, efectúen la conducción del vehículo en el mismo recorrido, el importe del plus será distribuido en proporción al tiempo de conducción que cada chofer efectúe.

Se entiende por conductor de primera el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase C o superior (autorización para conducir vehículos de más de 3.500 kg PMA) y por conductor de segunda, el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase B (autorización para conducir vehículos de menos de 3.500 kg PMA). Todo conductor debe de estar en posesión del ADR que le autoriza para el transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Con los límites cuantitativos indicados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, son las que, excediendo de la duración de la jornada laboral ordinaria se trabajan. Las horas extraordinarias realizadas dentro del

amb un recàrrec del 75 per cent del seu valor ordinari. En tot cas, per a fixar el dit import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, que són els que prevaldran.

Pel que fa al treball realitzat fora del taller de tir de focs artificials i les anomenades mascletades i semblants, que excedisquen la jornada laboral ordinària, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si el tir es realitza en dia laborable, matí o vesprada, sense excedir en hores la duració de la jornada laboral, el treballador percebrà la dieta que li puga correspondre segons l'article 14 d'este conveni (desplaçaments i dietes). En este supòsit no hi ha hores extraordinàries.

B. Si el tir, o qualsevol altre acte, es realitza en dia laborable i excedeix la jornada normal de treball, ocupant menys de quatre hores, el treballador a més de les dietes que puga percebre segons l'article 14, percebrà un plus de mig tir laborable segons la seua categoria professional. Si empra més de quatre hores, el plus de tir seria complet.

C. Si el tir es realitza en dia festiu, el treballador percebrà la dieta que li pot corresponder segons l'article 14, i :

– Si realitza el tir d'una mascletada tindrà dret a percebre mig plus de tir festiu en la quantia que figura en la taula del present conveni. Si la mascletada excedeix les 5 hores en el seu muntatge i execució, el mig plus de tir festiu s'incrementarà en un 20 per cent del seu valor. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà abonat com a mitjà plus de tir.

– Si es realitza el tir d'un castell, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet, no tindrà la consideració de castell, el tir de ramell.

– Si realitza el tir de dos, o més actes, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet.

Nota: per mitjà de l'abonament del plus tir (article 14 del text), es retribuiràn les hores extraordinàries realitzades en els supòsits previstos en els apartats B i C.

Per la mateixa naturalesa de l'activitat del sector pirotècnic, i en particular, la classe d'execució de determinats treballs fora de fàbrica (tir de focs artificials, mascletades i semblants), que inevitablement s'efectuen en llocs i a dates concretes, el treballador queda obligat a desplaçar-se per a efectuar qualsevol classe de tirs al lloc objecte de contractació i a executar els treballs descrits en els apartats A, B i C, i per tant, a realitzar hores extraordinàries, respectant en tot cas els límits establerts en l'apartat 2 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Quedarà únicament dispensat de l'exida quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan siga a causa de malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses hauran de distribuir equitativament i entre tots els treballadors habilitats les eixides per a efectuar tirs, sempre tenint en compte la capacitat i preparació d'aquells i les necessitats del servei; tot això a fi d'evitar discriminacions.

A l'efecte del que disposen els paràgrafs anteriors, no es computaran les hores extraordinàries que hagen sigut compensades per mitjà de descans dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

Entre la terminació d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, 12 hores.

Article 14. Plus operaris de tirs

Pel que fa al treball realitzat fora del taller, consistent en el muntatge i tir d'espectacles pirotècnics, serà encomanat al personal que tinga l'habilitació pertinent segons el que disposa el Reial Decret 563/2010, i amb independència de la categoria professional que posseïsca en fàbrica.

– Encarregat-expert: és aquell treballador que vinculat a l'empresa i en possessió del carnet d'expert assumix la direcció de muntatge i tir, dirigix i organitza els experts, podent ser l'interlocutor de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents i que, així mateix, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics. Precisió: només quan vagen dos o més experts, un d'ells serà designat per l'empresa per a l'exercici de les funcions indicades.

taller, se pagaran con un recargo del 75 por ciento de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas *mascletades* y similares, que excedan de la jornada laboral ordinaria, se estará a lo siguiente:

A. Si el disparo se realiza en día laborable, mañana o tarde, sin exceder en horas la duración de la jornada laboral, el trabajador percibirá la dieta que le pueda corresponder según el artículo 14 de este convenio (desplazamientos y dietas). En este supuesto no existen horas extraordinarias.

B. Si el disparo, o cualquier otro acto, se realiza en día laborable y excede de la jornada normal de trabajo, ocupando menos de cuatro horas, el trabajador además de las dietas que pueda percibir según el artículo 14, percibirá un plus de medio disparo laborable según su categoría profesional. Si emplease más de cuatro horas el plus de disparo sería completo.

C. Si el disparo se realiza en día festivo el trabajador percibirá la dieta que le puede corresponder según el artículo 14, y :

– Si realiza el disparo de una *mascletada* tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente convenio. Si la *mascletada* excede de 5 horas en su montaje y ejecución, el medio plus de disparo festivo se incrementará en un 20 por ciento de su valor. La ejecución de un acto de otra naturaleza será abonado como medio plus de disparo.

– Si se realiza el disparo de un castillo, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo, no tendrá la consideración de castillo, el disparo de ramillete.

– Si realiza el disparo de dos, o más actos, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo.

Nota: mediante el abono del plus disparo (art. 14 del texto), se retribuyen las horas extraordinarias realizadas en los supuestos contemplados en los apartados B y C.

Por la propia naturaleza de la actividad del sector pirotécnico y en particular la clase de ejecución de determinados trabajos fuera de fábrica (disparo de fuegos artificiales, *mascletades* y similares), que inevitablemente se efectúan en lugares y a fechas ciertas, el trabajador queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación y a ejecutar los trabajos descritos en los apartados A, B y C, y por ende realizar horas extraordinarias, respetándose en todo caso los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quedará únicamente dispensado de la salida cuando justifique con razones suficientes la imposibilidad de hacerlo, que será aceptada con carácter restrictivo y solamente cuando se deba a enfermedad, accidente, haciéndose extensivo a las licencias obligatorias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores habilitados, las salidas para efectuar disparos, siempre teniendo en cuenta la capacidad y preparación de aquellos y las necesidades del servicio; todo ello con objeto de evitar discriminaciones.

A los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, 12 horas.

Artículo 14. Plus operarios de disparos

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, consistente en el montaje y disparo de espectáculos pirotécnicos, será encomendado al personal que ostente la habilitación pertinente a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 563/2010, y con independencia de la categoría profesional que posea en fábrica.

– Encargado-experto: es aquel trabajador que vinculado a la empresa y en posesión del carnet de experto asume la dirección de montaje y disparo, dirige y organiza a los expertos, pudiendo ser el interlocutor de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes y que asimismo realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos. Precisión: solo cuando vayan dos o más expertos, uno de ellos, será designado por la empresa para el desempeño de las funciones indicadas.

– Encarregat: persona designada per l'empresa que assumix la direcció de muntatge i tir; és la interlocutora de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents.

– Expert: és aquell treballador vinculat a l'empresa que, disposant del carnet d'expert, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics.

– Aprenent: persona vinculada a l'empresa que, disposant del carnet d'aprenent, realitza, sota la supervisió dels experts, operacions de desembalatge, muntatge i manipulació i connexió dels artificis, i no pot realitzar el tir.

– Personal auxiliar: treballador de suport, que col·labora en les labors de muntatge, desmuntatge i sempre sense que hi haja material pirotècnic.

Per l'exercici de les dites tasques fora del centre de treball, els treballadors que exercisquen les funcions descrites, percebren un plus de tir les quanties del qual es preveuen en l'annex segon. Per l'objecte i la naturalesa de la retribució del plus de tir, així com la seua quantia, el plus de perillositat no serà abonat quan s'efectuen tirs.

Article 15. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles amb què radique el seu centre de treball, percebren una dieta de 18,29 € quan pernoctant en el seu domicili realitzen una menjada fora; de 30,63 € si realitza les dos menjades fora (imports referits per a l'any de 2013 i 2014). Els gastos de desplaçament i allotjament aniran a càrrec de l'empresa, la qual estableix el mitjà de transport més adequat.

Quan els mitjans de locomoció i distribució de l'hora permeten al treballador fer les menjades en el seu domicili, no tindrà dret a percebre la dieta si, amb l'acord previ amb l'empresa, els gastos de menjar anaren a càrrec d'esta, així com quan els dits gastos vagen a càrrec del contractant.

Per a aquells treballadors que, amb anterioritat al 19 de juny de 2012, utilitzaven un mitjà de transport facilitat per l'empresa per a acudir al centre de treball en els termes indicats en l'últim paràgraf de l'anterior redacció donada a l'article 14, que es recull en el text del conveni col·lectiu publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, de data 3 d'agost de 2007, o que alternativament se'ls abonava el plus de transport compensatori, se'ls mantindrà el dit dret en les condicions fixades per l'extinció de l'article esmentat.

Article 16. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebren dos pagues extraordinàries. Una s'abonarà en ocasió de les festes de Nadal i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses podrán acordar amb la representació legal dels treballadors l'abonament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les dites pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat. L'abonament de les dites pagues extraordinàries anirà en relació amb el temps de treball.

En concepte de participació en beneficis, s'establix una paga la quantia de la qual serà de 15 dies de salari base i plus conveni del present conveni més l'antiguitat que en cada cas puga corresponde, sobre el salari vigent a 31 de desembre de l'any immediatament anterior i el seu abonament anirà en relació amb el temps de treball.

L'abonament de l'expressada paga s'efectuarà durant el primer trimestre de cada any.

Tant les pagues extraordinàries com la de participació en beneficis podrán ser prorratejades en les 12 mensualitats quan així ho sol·licite el treballador.

CAPÍTOL 5

Article 17. Jubilació parcial

Quan es complisquen els requisits legals perquè el treballador accedeix a la jubilació parcial en els termes expressats en l'article 166, apartats 1 i 2, del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accidir a esta; pel que fa als supòsits previstos en l'apartat 2 de l'esmentat article 166 de la LGSS, estarà condicionada la petició del treballador a les circumstàncies següents:

– Encargado: persona designada por la empresa que asume la dirección de montaje y disparo, siendo la interlocutora de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes.

– Experto: es aquel trabajador vinculado a la empresa que, disponiendo del carné de experto, realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos.

– Aprendiz: persona vinculada a la empresa que, disponiendo del carné de aprendiz, realiza, bajo la supervisión de los expertos, operaciones de desembalaje, montaje y manipulación y conexión de los artificios, no pudiendo realizar el disparo.

– Personal auxiliar: trabajador de apoyo, que colabora en las labores de montaje, desmontaje y siempre sin la existencia de material pirotécnico.

Por el ejercicio de dichas tareas fuera del centro de trabajo, el trabajador que desempeñe las funciones descritas, percibirán un plus de disparo cuyas cuantías se contemplan en el anexo segundo. Por el objeto y naturaleza de la retribución del plus de disparo, así como su cuantía, el plus de peligrosidad no será abonado cuando se efectúen disparos.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 18,29 € cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 30,63 € si realiza las dos comidas fuera (imports estos referidos para el año de 2013 y 2014). Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta si, previo acuerdo con la empresa, los gastos de comida corrieran a cargo de la misma, así como cuando dichos gastos corran a cargo del contratante.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad al 19 de junio de 2012, utilizaban un medio de transporte facilitado por la empresa para acudir al centro de trabajo en los términos indicados en el último párrafo de la anterior redacción dada al artículo 14 de que se recoge en el texto del convenio colectivo publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 3 de agosto de 2007, o que alternativamente se les abonaba el plus de transporte compensatorio, se les mantendrá dicho derecho en las condiciones fijadas por el extinto artículo citado.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra durante el mes de julio, aunque las empresas podrán acordar con la representación legal de los trabajadores el abono de la paga de julio en otra fecha. La cuantía de dichas pagas será el importe de 30 días cada una de salario base, plus convenio y antigüedad. El abono de las expresadas pagas extraordinarias lo será en proporción al tiempo de trabajo.

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga cuya cuantía será de 15 días de salario base y plus convenio del presente convenio más la antigüedad que en cada caso pudiera corresponder, sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y su abono lo será en proporción al tiempo de trabajo.

El abono de la expresada paga se efectuará durante el primer trimestre de cada año.

Tanto las pagas extraordinarias, como la de participación en beneficios podrán ser prorrateadas en las 12 mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

CAPÍTULO 5

Artículo 17. Jubilación parcial

Cuando se cumplan los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial en los términos expresados en el artículo 166, apartados 1 y 2, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma; por lo que respecta a los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado artículo 166 de la LGSS, estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:

– Se supedita a l'existència i disposició del treballador amb la qualificació adequada per a substituir el que es jubila parcialment.

– Necesitat, per a concedir-la, que entre empresa i treballador s'arribe a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es manté. Es podrà pactar l'acumulació del temps de treball de l'empleat en una determinada època de l'any.

Article 18. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni s'establix en 1.760 hores anuals de treball efectiu per als dos anys de vigència.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. El dit calendari inclourà la jornada laboral, horaris, la fixació de vacacions, i indicació dels períodes estacionals d'alta producció.

Article 19. Distribució irregular de la jornada de treball

S'establix la possibilitat que les empreses distribuïsquen la jornada de treball de manera irregular al llarg de l'any; la dita flexibilitat es fixa en 100 hores/any.

Esta distribució de la jornada irregular, es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. L'empresa podrà disposar de fins a 100 hores/any de l'esmentat calendari anual, que pot afectar la jornada màxima setmanal o mensual i en cap cas la màxima anual, per a la millor adaptació del temps de treball a les necessitats bé productives, organitzatives, tècniques o econòmiques, variant la distribució de jornada inicialment establida. Es podrà sobrepassar el límit que com a jornada diària ordinària està fixada en nou hores, respectant en tot cas el descans entre jornades de com a mínim 12 hores i els descansos setmanals, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors, excluent-ne l'aplicació de la flexibilitat horària, els festius, diumenges i dissabtes (si no és dia laborable en el calendari laboral de l'empresa), amb la finalitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa avisarà amb un mínim de cinc dies els representants dels treballadors, si els ha fet sabedors de les causes o necessitats adduïdes per a la seua constatació o, si no n'hi ha, a les organitzacions sindicals firmants del conveni, llevat que els treballadors atribuïsquen la seu representació a una comissió designada, d'un màxim de tres membres, i integrada pels treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament.

Així mateix, es comunicarà als treballadors afectats individualment de l'ús del nombre de les hores redistribuïdes amb una antelació mínima de cinc dies.

b) El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en este últim cas amb la finalització d'esta.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans tindran càlcul anual, de tal manera que indistintament serà procedent la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies a comptar a partir del moment de l'avís a què fa referència l'apartat a del punt 2.

Conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de 15 dies més, l'empresa i els treballadors afectats assenyalaran, cada un en un 50 per cent, la forma i el temps del mencionat gaudi.

Per a la fixació del 50 per cent, que en cas de desacord correspondrà al treballador, no es podran utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.

Amb independència de l'anteriorment indicat, l'empresa disposarà d'una borsa de cinc dies o quaranta hores a l'any, que podrà alterar en la distribució prevista en el calendari anual per necessitats de producció

– Se supedita a la existencia y disposición de trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

– Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado en una determinada época del año.

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.760 horas anuales de trabajo efectivo para los dos años de vigencia.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, e indicación de los períodos estacionales de alta producción.

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se establece la posibilidad de que las empresas distribuyan la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año, fijándose dicha flexibilidad en 100 horas/año.

Dicha distribución de la jornada irregular, se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario anual pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y en ningún caso la máxima anual, para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades bien productivas, organizativas, técnicas o económicas, variando la distribución de jornada inicialmente establecida pudiéndose sobrepassar el límite que como jornada diaria ordinaria está fijada en nueve horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos 12 horas y los descansos semanales conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose la aplicación de la flexibilidad horaria, los festivos, domingos y sábados (si no es día laborable en el calendario laboral de la empresa), con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de cinco días a los representantes de los trabajadores, si los hubiere poniendo en su conocimiento las causas o necesidades aducidas para su constatación o en su defecto a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada, de un máximo de tres miembros e integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Asimismo se comunicará a los trabajadores afectados individualmente, del uso del número de las horas redistribuidas con una antelación mínima de cinco días.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o períodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán, cada uno en un 50 por ciento la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50 por ciento que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

Con independencia de lo anteriormente indicado, además la empresa dispondrá de una bolsa de cinco días o cuarenta horas al año, que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual por necesidades

sense que siga necessari el tràmit esmentat, i assignarà la compensació al treballador dels dies o hores empleades amb l'única limitació que els dies de compensació assenyalats al treballador no possibiliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 20. Vacacions

El règim de vacacions anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals; no es computaran les faltes d'assistència, malaltia, accident, etc., a este fi, i es no podrà entrar en període de temps més de quatre dissabtes i quatre diumenges.

De mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà partir el període vacacional, fixant conjuntament les dates d'inici del dit període quan no les disfrute tota la plantilla al mateix temps; en qualsevol cas, els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacacions.

En cas que, durant el gaudi d'estes, i de dilluns a divendres ambdós inclosos, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacacions en tants dies com festius hi haja en les mateixes condicions. No obstant això, l'empresa optarà en este cas entre concedir l'esmentat dia de vacacions, quan les necessitats del treball ho permeten, o abonar-lo d'acord amb els salariis previstos en el conveni. Les vacacions es disfrutarán preferentment entre octubre i desembre, per ser estos mesos els de menor activitat en el sector de pirotecnia.

Els treballadors que, en la data determinada per al gaudi de les vacacions anuals, no hagen completat un any efectiu de treball en la plantilla de l'empresa, disfrutarán d'un nombre de dies de vacacions proporcional al temps de serveis prestats.

En cas de tancar el centre de treball per vacacions, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant el dit temps, haja d'efectuar obres necessàries, labors d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la forma més convenient de les seues vacacions anuals.

Quan el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el descans per maternitat/paternitat, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en data distinta, encara que haja acabat l'any natural que corresponga.

En cas que el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà gaudir-les una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

El gaudi de vacacions no pot substituir-se per cap prestació econòmica, excepte quan el contracte de treball s'haja extingit abans de la data fixada per al període vacacional, sense que s'hagen disfrutat les vacacions corresponents. En este cas es genera un dret a compensació econòmica proporcional a la duració de la prestació de serveis de l'any de referència, sent els conceptes salariais a tindre en compte el salari base i el plus conveni.

Article 21. Permisos retribuïts

A) Els permisos a què fa referència l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, per als casos de naixement o defunció, seran en dies hàbils.

B) El treballador tindrà dret a un dia a l'any de permís retribuït i no recuperable per assumptes propis; per a exercir el dit dret, el treballador haurà d'avalar amb cinc dies hàbils a la data del gaudi. Les empreses podrán excloure per al gaudi del dia de lliure disposició els períodes de màxima activitat.

Article 22. Complement d'incapacitat temporal

En cas d'accident de treball i mentres l'accidentat es trobe en situació d'IT derivada del dit accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el 100 per cent del seu salari.

Les empreses compleiran fins al 100 per cent les prestacions de la Seguretat Social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comuna. El dit complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i, com a màxim, fins a 60 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

de producción sin que sea preciso el trámite que antecede, asignando la compensación al trabajador de los días u horas empleadas con la única limitación que los días de compensación señalados al trabajador no posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales, no computándose las faltas de asistencia, enfermedad, accidente, etc., a tales fines, y no pudiendo entrar en periodo de tiempo más de cuatro sábados y cuatro domingos.

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá partir el periodo vacacional, fijando conjuntamente las fechas de inicio de dicho periodo, cuando no las disfrute toda la plantilla a la vez; en cualquier caso los trabajadores dispondrán, como mínimo, de 21 días consecutivos de vacaciones.

En el caso de que, durante el disfrute de las mismas, y de lunes a viernes, ambos inclusive, hubiera algún día festivo, se aumentarán las vacaciones en tantos días como festivos en dichas condiciones existentes. No obstante, la empresa optará en este caso entre conceder dicho día de vacaciones, cuando las necesidades del trabajo lo permitieran, o abonarlo de acuerdo con los salarios previstos en el convenio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de pirotecnia.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubieran completado un año efectivo de trabajo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cerrar el centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que, durante dicho tiempo, haya de efectuar obras necesarias, labores de empresa, etc., concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacaciones anuales para los mismos.

Cuando el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El disfrute de vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el período vacacional, sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes. En este caso se genera un derecho a compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia, siendo los conceptos salariales a tener en cuenta el salario base y el plus convenio.

Artículo 21. Permisos retribuidos

A) Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

B) El trabajador tendrá derecho a un día al año de permiso retribuido y no recuperable por asuntos propios y para ejercer dicho derecho el trabajador deberá de preavisar con cinco días hábiles a la fecha del disfrute. Las empresas podrán excluir para el disfrute del día de libre disposición los períodos de máxima actividad

Artículo 22. Complemento incapacidad temporal

En caso de accidente de trabajo y mientras el accidentado se encuentre en situación de IT derivada de dicho accidente de trabajo, el trabajador percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el 100 por ciento de su salario.

Las empresas compleirán hasta el 100 por ciento las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores por hospitalización derivada de enfermedad común. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 60 días después de producirse el alta hospitalaria.

En els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de la Llei General de la Seguretat Social, l'empresa complementarà fins al 100 per cent la prestació de la Seguretat Social.

Els justificants mèdics model P.10 (comunicat d'assistència mèdica sense baixa de fins a 72 hores) es consideraran a tots els efectes com a situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna sense complement a càrrec de l'empresa, a excepció del temps invertit segons el que preveu l'article 37.

Article 23. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà un permís retribuït per al personal que intervinga en els tirs de les festes de Falles de València. En cas que este no es puga disfrutar per raons de treball, es concedirà el dia immediatament següent a l'indicat 20 de març.

CAPÍTOL 6

Article 24. Salut laboral

A) Als tallers de pirotecnia afectats per este conveni, els seran aplicables les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els reglaments que la despleguen, així com la normativa concordant, i particularment, les normes que s'hi inclouen respecte a la indústria de pirotecnia.

S'establix el deure per part de l'empresari d'informar els treballadors en el moment incorporar-los en l'empresa dels riscos per a la seu salut i d'actualitzar periòdicament els coneixements en matèria de seguretat i salut laboral en relació amb el seu lloc de treball.

Les empreses, en la seu obligació de prevenció de riscos específics que es puguen ocasionar amb motiu d'efectuar tirs, i a este efecte els serveis de prevenció de riscos laborals efectuaran l'activitat preventiva corresponent i incidiran en la seguretat i salut dels treballadors que realitzen tirs.

Es prohibix fumar dins del recinte fabril; així mateix es prohibix introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o espurnes o siguin susceptibles d'affectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència l'esmentada llei, serà realitzada pels representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització de les seues funcions, disposaran del crèdit horari que els siga cedit expressament pels representants legals dels treballadors.

El delegat de Prevenció podrà instar la celebració de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per este conveni estan obligades a dotar el seu personal dels equips individuals de protecció pertinents. En els supòsits d'inclemències meteorològiques, al personal afectat se li dotarà peces de roba impermeables adequades per a l'execució de l'activitat corresponent.

Les empreses subministraran roba de treball de cotó adequada a les circumstàncies productives (un equip per a l'hivern i un altre per a l'estiu) i, en especial, roba ignífuga en els treballs que siga exigible per raons de seguretat.

Així mateix, el treballador estarà obligat a usar-la i conservar-la correctament.

B) Comissió paritària de seguretat i salut laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos a comptar a partir de la firma del conveni, d'una comissió paritària en l'àmbit autonòmic en matèria de seguretat i salut laboral, dotant-la d'un reglament de funcionament. La dita comissió es compon de quatre membres per part de Piroval; dos membres per part de FITAG-UGT, i de dos membres per part de FITEQUA-CCOO; per mandat de la comissió negociadora del conveni desenrotllaran els fins que més avall s'expressen:

– Establir mecanismes de comunicació davant de l'autoritat laboral perquè la comissió siga consultada amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que en matèria de prevenció de riscos laborals efectue i, en especial, dels programes específics per a empreses de menys de sis treballadors, i informada del resultat dels dits plans.

En los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo, previsto en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100 por ciento la prestación de la Seguridad Social.

Los justificantes médicos modelo P.10 (parte de asistencia médica sin baja de hasta 72 horas) tendrá la consideración a todos los efectos como situación de incapacidad temporal por enfermedad común sin complemento a cargo de la empresa, a excepción del tiempo invertido según lo previsto en el Art. 37.

Artículo 23. Fiestas falleras

El día 20 de marzo se concederá permiso retribuido para el personal que intervenga en los disparos de las fiestas de Fallas de Valencia. En caso de que no se pueda disfrutar el mismo por razones de trabajo se concederá el día inmediatamente siguiente al indicado 20 de marzo.

CAPÍTULO 6

Artículo 24. Salud laboral

A) A los talleres de pirotecnia afectados por este convenio, les serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reglamentos que la desarrollan, así como la normativa concordante, y particularmente las normas que se incluyen respecto a la industria de pirotecnia.

Se establece el deber por parte del empresario de informar a los trabajadores en el momento de su incorporación en la empresa de los riesgos para su salud y de actualizar periódicamente los conocimientos en materia de seguridad y salud laboral en relación con su puesto de trabajo.

Las empresas, en su obligación de prevención de riesgos específicos que se puedan ocasionar con motivo de efectuar disparos, y a tal efecto los servicios de prevención de riesgos laborales, efectuarán la actividad preventiva correspondiente incidiendo en la seguridad y salud de los trabajadores que realicen disparos.

Se prohíbe fumar dentro del recinto fabril, asimismo se prohíbe introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas o efectos personales (sin autorización expresa) que permitan producir fuego o chispas o sean susceptibles de afectar a la seguridad del centro de trabajo.

La designación de los delegados de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

El delegado de Prevención podrá instar la celebración de reuniones trimestrales con la empresa para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Las empresas afectadas por este convenio vienen obligadas a dotar a su personal de los equipos individuales de protección pertinentes. En los supuestos de inclemencias meteorológicas, al personal afectado, se le dotará asimismo de prendas impermeables adecuadas en la ejecución de la actividad correspondiente.

Las empresas suministrarán ropa de trabajo de algodón adecuada a las circunstancias productivas (un equipo para el invierno y otro para el verano) y, en especial, ropa ignífuga en los trabajos que sea exigible por razones de seguridad.

Asimismo el trabajador, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

B) Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Creación y constitución, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del convenio, de una comisión paritaria a nivel autonómico en materia de seguridad y salud laboral, dotándose de un reglamento de funcionamiento, compuesta dicha comisión de cuatro miembros por parte de Piroval, dos miembros por parte de FITAG-UGT y de dos miembros por parte de FITEQUA-CCOO, y que por mandato de la comisión negociadora del convenio, desarrollarán los fines que abajo se expresan:

– Establecer mecanismos de comunicación ante la autoridad laboral para que la comisión sea consultada con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que en materia de prevención de riesgos laborales efectúe y en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector per mitjà d'elaboració d'actuacions tendents al dit fi. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Demanar suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius davant de l'Administració central i autonòmica, fundacions de seguretat i salut laboral i entitats públiques o privades involucrades en la prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 7

Article 25. Drets sindicals

Els treballadors de l'empresa i dins de la jornada de treball podran realitzar una assemblea d'una hora de duració cada quatre mesos, cumplint els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees, i això amb independència del dret que els assistix a reunir-se i celebrar asamblees en el centre de treball i fora d'hores de treball, d'acord amb les previsions que contenen els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de personal i cada un dels membres del comité d'empresa en cada centre de treball podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

1r) Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n) De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r) De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t) De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5t) De set-cents cinquanta-un en avant, quaranta hores.

En els supòsits 1r) i 2n), les hores indicades seran ampliades a vint-i-huit hores mensuals per a funcions de representació en negociació col·lectiva, durant els últims dos mesos de vigència del conveni, i mentres dure el procés de negociació d'este.

Article 26. Comissió paritària

Els membres d'esta comissió seran designats: quatre per l'associació d'empresaris, Piroval; dos per FITEQA-CCOO, i dos per FIA-UGT.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

d) En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.

e) Mediació davant de situacions de bloqueig en la negociació del pla d'igualtat produïda en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa en què es va suscitar la controvèrsia.

f) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari; presentada la petició en unió de tota la documentació que considere aportar el peticionari, es reunirà en el termini improrrogable de set dies la comissió per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que al seu dret convinga, i s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió la decisió pertinente en un termini no superior a set dies hàbils seguits de l'anterior termini indicat, sent vinculant a tots els efectes. Si no s'aconsegueix l'acord per majoria dels seus membres, es donarà trasllat en un termini no superior a sis dies a comptar a partir de la disconformitat al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumix el procediment de

– Divulgación de la cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector mediante elaboración de actuaciones tendentes a dicho fin. Actuar como receptora de iniciativas y propuestas para la mejora de la seguridad y salud laboral en el sector.

– Recabar apoyos necesarios que permitan su funcionamiento y objetivos ante la Administración central y autonómica, fundaciones de seguridad y salud laboral y entidades públicas o privadas involucradas en la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 7

Artículo 25. Derechos sindicales

Los trabajadores de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo, conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa en cada centro de trabajo podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

1.) Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

En los supuestos 1.) y 2.) las horas indicadas, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales para funciones de representación en negociación colectiva y durante los últimos dos meses de vigencia del convenio y mientras dure el proceso de negociación del mismo.

Artículo 26. Comisión paritaria

Los miembros de esta comisión serán designados, cuatro por la asociación de empresarios, Piroval, dos por FITEQA-CC.OO. y dos por FIA-UGT.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) Mediación ante situaciones de bloqueo en la negociación del plan de igualdad producida en el seno de la comisión de igualdad de la empresa en la que se suscitó la controversia.

f) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controvèrsies de caràcter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación que considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de siete días la comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la comisión paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a siete días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad al Tribunal de Arbitraje Labo-

solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 8 de juliol de 2010.

Quant a les especialitats procedimentals esmentades en els apartats *b* i *c* del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 44 del present text.

CAPÍTOL 8

Article 27. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Article 28. Graduació de les faltes

Tota falta cometida per un treballador es classificarà, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a 30 minuts en l'hora d'entrada.

2. No complir amb l'obligació d'entregar a l'empresa una còpia dels comunicats de baixa, de notificació de comunicat i d'alta dins dels tres dies següents a partir de la data de la seua expedició i no presentar en l'empresa en el mateix termini els comunicats de confirmació, llevat que el treballador prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per temps breu. Si com a conseqüència d'aquesta, s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta de neteja i neteja personal, quan siga d'esta índole que puga afectar el procés productiu de l'empresa.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si estes discussions produïren escàndol notori, podran ser considerades com a greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 30. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat superiors a cinc minuts en l'assistència al treball en un període de 30 dies.

2. Absència sense causa justificada per dos dies durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en estos dades es considerarà falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en el treball.

5. Simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica crebant manifest de la disciplina o d'esta es deriva perjuí notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador fitxant, contestant o firmant per ell.

8. Negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en l'acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.

10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. Utilitzar l'uniforme fora de les hores de treball o actes pirotècnics o desplaçaments *in itinere* o en missió.

ral, entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados *b* y *c* del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente texto.

CAPÍTULO 8

Artículo 27. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.

2. No cumplir con la obligación de entregar a la empresa una copia de los partes de baja, de notificación de parto y de alta dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha de su expedición y no presentar en la empresa en el mismo plazo los partes de confirmación, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de 30 días.

3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.

5. Simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Utilizar el uniforme fuera de las horas de trabajo o actos pirotécnicos o desplazamientos *in itinere* o en misión.

12. La reincidència en falta lleu (excluent-ne la de puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut la comunicació escrita.

13. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comporten risc greu per al treballador, ni per als seus companys o tercera persones.

Article 31. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de 30 dies.

2. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o 20 durant un any.

3. El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

4. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La continuada i habitual falta de neteja o neteja d'esta índole que produïsca queixes justificades dels seus companys de treball.

6. L'embriaguez habitual durant la jornada de treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats de l'empresa, o revelar elements estranys a esta dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estiga motivada per cap exercici reconegut per les lleis.

12. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

13. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

14. L'abús d'autoritat per parts dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. Qui el patisca, el posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

15. Introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques, efectes personals que permeten produir focs o siguen susceptibles d'affectar la seguretat de la fàbrica.

16. Encendre foc, emmagatzemar matèries inflamables o fácilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals perillosos, si no és per causa ineludible i amb l'adopció prèvia de les mesures de seguretat pertinents.

17. Traure del recinte fabril elements, utensilis de la indústria, productes o residus, sense autorització expressa.

18. Fumar dins del recinte fabril.

19. La tenença de telèfons mòbils en el recinte fabril, excepte si estan guardats en taquilles.

20. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan estes suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, o danys greus a l'empresa, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, tant dels equips de protecció individual com col·lectius.

Article 32. Règim de sancions

Correspon a l'empresa: la facultat d'imposar sancions en els termes que estipula el present conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què siga oït el treballador afectat; per a això, l'empresa li comunicarà els fets que se li imputen i se li donarà un termini de 72 hores perquè al·legue el que al seu dret convinga. Transcorregut el dit termini, l'empresa adoptarà la decisió que comunicarà al treballador afectat i, en tot cas, l'ocupadora donarà comp-

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado la comunicación escrita.

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o tercera personas.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de 30 días.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por partes de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

15. Introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas, efectos personales que permitan producir fuegos o sean susceptibles de afectar a la seguridad de la fábrica.

16. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fácilmente combustibles en el interior o en las proximidades de las zonas y locales peligrosos, a no ser por causa ineludible y previa la adopción de las medidas de seguridad pertinentes.

17. Sacar del recinto fabril elementos, utensilios de la industria, productos o residuos, sin autorización expresa.

18. Fumar dentro del recinto fabril.

19. La tenencia de teléfonos móviles en el recinto fabril, excepción hecha de su guarda en taquillas.

20. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, o daños graves a la empresa, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, tanto de los equipos de protección individual como colectivos.

Artículo 32. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado; para ello la empresa le comunicará los hechos que se le imputan y se le dará un plazo de 72 horas para que alegue a lo que su derecho convenga; transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará la decisión que comunicará al trabajador afectado y en cualquier caso, la

te al comité d'empresa, delegats de personal, o delegats sindicals, si és el cas, alhora que al mateix afectat, de tota sanció que impose.

Article 33. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta cometida, seran les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a 15 dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies. Acomiadament.

Article 34. Prescripció

Les infraccions cometudes pels treballadors prescriuran: les faltes lleus als 10 dies; les greus, als 20 dies; i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement que s'havien cometuts i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometut.

CAPÍTOL 9

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Article 35. Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'exclusió de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o gènere; i especialmente, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Per mitjà de la regulació que conté este capítol, es contribueix a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les empreses del sector de pirotecnia, d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 36. Prohibició de la discriminació per raó de gènere

A) Accés a l'ocupació: ningú podrà ser discriminat per raó de sexe o gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació hauran de realitzar-se, en tot cas, tant a homes com a dones. No podran excloure'n, directament o indirectament, cap treballador o treballadora per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que realitzen les empreses no podran establecer cap diferència o avantatge relacionat amb el gènere dels candidats i candidates. La contractació de treballadores i treballadors no podrà quedar determinada en atenció a la condició de gènere del treballador o treballadora, excepte l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat que puguen establir-se en l'àmbit de l'empresa.

B) Classificació professional: el sistema de classificació professional que estableix el present conveni es basa en criteris comuns per als treballadors d'ambdós sexes i s'ha establert excluint-ne discriminacions per raó de sexe.

C) Promoció professional: en la regulació que conté el present conveni sobre promoció professional i ascensos, es procura, per mitjà de la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del déficit de presència de dones en les categories i grups professionals més qualificats.

D) Formació professional: les accions formatives de les empreses als seus treballadors i treballadores tenderan a superar la situació de postergació professional que patixen les dones en l'àmbit laboral. A este efecte, es podran establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe infrarepresentat, en l'àmbit a què vagen dirigides aquelles accions de formació professional.

E) Retribució: per a un mateix treball o per a un treball a què s'atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i les condicions de la retribució, en la fixació dels nivells retributius, taules salarials i determinació de qualssevol partides econòmiques, velaran especialment per l'aplicació d'este principi d'igualtat retributiva per raó de gènere, vigilant especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

empleadora dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 33. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a 15 días.

C. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Despido.

Artículo 34. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 35. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector de pirotecnia; conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 36. Prohibición de la discriminación por razón de género

A) Acceso al empleo: nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B) Clasificación profesional: el sistema de clasificación profesional que establece el presente convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos性es y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C) Promoción profesional: en la regulación contenida en el presente convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D) Formación profesional: las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E) Retribución: para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquier partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F) Altres condicions de treball: en la determinació de la resta de les condicions laborals, incloent-hi les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no podrà tindre's en compte el sexe o el gènere del treballador o treballadora afectat, llevat que s'haja establít com a mesura expressa d'acció positiva, per a facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació dels treballadors o treballadores el gènere dels quals es trobe infrarepresentat, i sempre que aquella resulte raonable i proporcionada.

G) Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual: no es tolerarà en les empreses del sector de pirotecnia la situació en què es produïx un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc es tolerarà la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 37. Plans d'igualtat en les empreses de pirotecnia

En les empreses de pirotecnia que compten amb més de 200 treballadors, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en els termes següents:

A) La negociació del pla d'igualtat en cada empresa es realitzarà en una comissió d'igualtat que estarà constituïda paritàriament; la direcció de l'empresa designarà la mitat dels seus components, i l'altra mitat corresponderà a la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, als representants sindicals presents en l'empresa, sempre guardant proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals globalment considerats. Si hi ha mancança tant de representació legal dels treballadors com sindical, la representació dels treballadors serà designada per mitjà de treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament.

B) Si durant la negociació del pla d'igualtat es produïx la situació de bloqueig en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa, qualsevol de les parts presents en esta podrà instar un procés d'intervenció davant de la comissió paritària del conveni col·lectiu i per mitjà del procediment de resolució previst en l'article 26 del present text.

C) El pla d'igualtat, que es formalitzarà per escrit, inclourà la totalitat de l'empresa, sense perjuí de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

D) En primer lloc, la comissió d'igualtat en l'empresa realitzarà un diagnòstic de la situació en cada un dels seus centres de treball i en el seu conjunt.

A continuació la comissió d'igualtat en l'empresa fixarà els objectius concrets d'igualtat aconseguir. Així mateix s'establiran les estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius d'igualtat fixats, a través de mesures d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i de prevenció de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i de l'assetjament sexual. En este sentit, les mesures, que podran ser d'acció positiva, tindran com a finalitat aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

CAPÍTOL 10

Article 38. Assegurança col·lectiva

Les empreses a què afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscrita una assegurança privada que cobrisca els supòsits d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball i mort, sempre que estos esdeveniments deriven d'un accident de treball i que donen dret als treballadors o als seus hereus a percebre les quantitats següents:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Les quanties indemnitzatories pactades ho seran durant la vigència dels dos anys del present conveni i entraran en vigor a la data de la publicació del present conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Conseqüentment, fins la publicació en este, les quanties aplicables seran les pactades en l'últim conveni.

F) Demás condiciones de trabajo: en la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: no se tolerará en las empresas del sector de pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humiliante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humiliante u ofensivo.

Artículo 37. Planes de igualdad en las empresas de pirotecnia

En las empresas de pirotecnia que cuenten con más de 200 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en los siguientes términos:

A) La negociación del plan de igualdad en cada empresa se realizará en una comisión de igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los representantes sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados; para el supuesto de carecer tanto de representación legal de los trabajadores o sindical, la representación de los trabajadores será designada mediante trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

B) Si durante la negociación del plan de igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la comisión de igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la comisión paritaria del convenio colectivo y mediante el procedimiento de resolución previsto en el artículo 26 del presente texto.

C) El plan de igualdad, que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

D) En primer lugar, la comisión de igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

A continuación la comisión de igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO 10

Artículo 38. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado y cubra los supuestos de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, siempre y cuando estos eventos deriven de un accidente de trabajo y que darán derecho a los trabajadores o a sus herederos al percibo de las siguientes cantidades:

- Incapacidad permanente absoluta: 23.974,34 €.
- Muerte: 34.266,53 €.

Las cuantías indemnizatorias pactadas lo serán durante la vigencia de los dos años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente convenio en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Consecuentemente hasta la publicación en el diario oficial, las cuantías aplicables serán las pactadas en el último convenio.

Article 39. Formació professional contínua

Les parts firmants del present conveni estaran regides pel que s'ha regulat en matèria de formació professional contínua, així com, si és el cas, per als possibles acords als quals s'arriba en la comissió paritaria de formació professional continua per al sector de pirotecnia de la Comunitat Valenciana, la qual estarà formada per quatre representants de Piroval i quatre d'UGT i CCOO, que tindrà com a objectius:

- Estudi de detecció de necessitats formatives en el sector.
- Informar les empreses i treballadors del sector de les distintes iniciatives formatives.
- Proposar i gestionar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells.

Article 40. Trasllats

En cas que l'empresa trasllade el centre de treball, siga pel motiu que siga, a una altra localitat, haurà d'ajustar-se al procediment establegit en les disposicions que en cada moment regulen esta matèria, i en tot cas, estarà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors amb tres mesos d'antelació, excepte en els casos de força major en què no siga possible.

En la dita comunicació, l'empresa ha de detallar els punts següents:

- 1r. Lloc on projecta traslladar l'empresa.
- 2n. Motiu del trasllat del centre de treball.
- 3r. Proposta de compensacions als treballadors afectats.

Una vegada realitzada la dita comunicació, s'obrirà un període de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors no inferior als 30 dies, en el qual les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió; el treballador o treballadors afectats podran recórrer durant els 15 primers dies qualssevol de les formes d'intervenció previstes en el present conveni, i en este cas, serà preceptiu per a l'empresa seguir el dit procediment com a forma de solucionar les divergències amb la impugnació jurisdiccional prèvia.

En qualsevol cas, els treballadors tindran dret, com a mínim, a les compensacions següents:

- En cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km, les compensacions es pactaran en cada cas.
- En cas que el trasllat no implique canvi de domicili del treballador, les compensacions que a continuació es detallen comptaran a partir del domicili de l'antiga empresa a la nova ubicació:

1r. L'excés de temps empleat per a acudir al nou domicili de l'empresa, el qual computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o retribuir-lo econòmicament en prorrates mensuals.

2n. En cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, esta abonarà els costos que supose al treballador desplaçar-se al nou domicili de la dita empresa en una quantia de 0,38 € per quilòmetre (import abonable durant la vigència del conveni).

Article 41. Assistència a centre de salut

Quan per raó de malaltia, el treballador necessite l'assistència d'un centre de salut de la Seguretat Social i/o odontòleg, este últim siga o no de l'esmentat organisme, en hores de la seu jornada laboral i previ avís a l'empresa (dia anterior), sempre que no siga una urgència degudament justificada, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps que es necessite a este efecte; caldrà justificarlo amb el corresponent volant o justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a l'acompanyament a consulta mèdica de fills menors d'edat o incapacitats, així com a pares i majors discapacitats que depenen del treballador en els mateixos termes expressats en el paràgraf anterior, el temps invertit en el dit permís haurà de ser recuperat pel treballador.

Article 42. Força major

En els casos de suspensió de treballs que impliquen que el treballador no puga prestar serveis efectius en l'empresa motivat pels supòsits que més avall s'indiquen de força major:

Artículo 39. Formación profesional continua

Las partes firmantes del presente convenio se regirán por lo regulado en materia de formación profesional continua, así como, en su caso, a los posibles acuerdos a los que se llegue en la comisión paritaria de formación profesional continua para el sector de pirotecnia de la Comunitat Valenciana. La cual estará formada por cuatro representantes de Piroval y cuatro de UGT y CC.OO., la cual tendrá como objetivos:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores del sector de las distintas iniciativas formativas.
- Proponer y gestionar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

Artículo 40. Traslados

En el supuesto de que la empresa traslade el centro de trabajo, sea por el motivo que fuera, a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, excepto en los de fuerza mayor en que no sea posible.

En dicha comunicación, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- 1º. Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2º. Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3º. Propuesta de compensaciones a los trabajadores afectados.

Una vez realizada dicha comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores no inferior a los 30 días en el cual las partes deberán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador o trabajadores afectados a cualesquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio, en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a las siguientes compensaciones:

- En caso de que el traslado implique cambio de domicilio, a partir de 100 km, las compensaciones se pactarán en cada caso.
- En caso de que el traslado no implique cambio de domicilio del trabajador, las compensaciones que a continuación se detallan contarán a partir del domicilio de la antigua empresa a la nueva ubicación:

1º. El exceso de tiempo empleado para acudir al nuevo domicilio de la empresa, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa optará entre acumular tiempo en jornadas completas de descanso o en retribuirlo económicamente en prorratas mensuales.

2º. En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costes que suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma en cuantía 0,38 € por kilómetro (cuantía del importe abonable durante la vigencia del convenio).

Artículo 41. Asistencia a consultorio medico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social y/o Odontólogo, este último sea o no del citado organismo, en horas coincidentes con las de su jornada laboral y previo aviso a la empresa, día anterior, siempre y cuando no sea una urgencia debidamente justificada. Las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

Los trabajadores tendrán derecho al permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como padres y mayores discapacitados que dependan del trabajador en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, el tiempo invertido en dicho permiso deberá ser recuperado por el trabajador.

Artículo 42. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador no pueda prestar servicios efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

– Inundacions del centre de treball.

– Suspensió de l'activitat imposta per raons de seguretat: tempestats, incendis forestals pròxims al centre de treball, vents de ponent que provoquen elevades temperatures i aquelles altres causes que per raó de seguretat i per evitar riscos d'incendis, explosió, etc., paralitzen l'activitat.

– Falta de fluid elèctric.

L'empresa abonarà als seus treballadors el total dels salariis corresponents a les hores perdudes pels motius esmentats; el treballador està obligat a recuperar el 50 per cent de les hores no treballades per interrupció de l'activitat, a raó d'una hora diària en els dies laborables següents, llevat que l'empresari i els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors mateixos pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix, operarà l'esmentada recuperació pactada en el supòsit que per força major externa al centre de treball s'impedisca l'accés al centre de treball de la totalitat de la plantilla.

En el supòsit que hi haja empreses que amb anterioritat a la vigència d'este conveni col·lectiu tinguen regulades per escrit altres fórmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà aplicable la fórmula més beneficiosa per als treballadors, d'entre les que tinguen i la regulada en el present article.

Article 43. Retirada temporal del permís de conduir

Quan el treballador, amb la categoria professional de xofer de primera o de segona, siga privat temporalment del permís de conduir, se seguiran les normes següents:

– En cas que li siga retirat per temps no superior a dos mesos (per causes que no siguin d'emibriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al xofer sancionat en un lloc de treball distint, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats i respectant totes les condicions salarials de la seu categoria professional.

– En el supòsit que esta privació siga de dos mesos o més, o per les causes següents: embriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària (independentment del temps que dure la privació temporal del permís de conducir, en els dits supòsits), el treballador passarà a la situació de suspensió de la relació laboral, exonerant ambdós parts de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. La duració de la suspensió serà equivalent a la duració de la privació del carnet.

Article 44. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

El que disposa el present conveni col·lectiu obliga a tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjuí de l'anterior, quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb el desenrotllament previ d'un període de consultes en els termes que preveu l'article 41.4 de l'esmentat text, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desenrotllades o pactades, i que afecten alguna de les matèries següents:

a) Jornada de treball.

b) Horari i la distribució del temps de treball.

c) Règim de treball a torns.

d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entindrà que la disminució és persistente si durant dos trimestres consecutius el nivell

– Inundaciones del centro de trabajo.

– Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: tormentas, incendios forestales próximos al centro de trabajo, vientos de poniente que provocan elevadas temperaturas y aquellas otras causas que por razón de seguridad y en evitación de riesgos de incendios, explosión, etc., paralicen la actividad.

– Falta de fluido eléctrico.

La empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por dichos motivos, quedando el trabajador obligado a recuperar el 50 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo que el empresario y representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, pacten otro sistema de recuperación.

Asimismo operará la citada recuperación pactada, en el supuesto que por fuerza mayor externa al centro de trabajo, se impida el acceso al centro de trabajo de la totalidad de la plantilla.

En el supuesto que hayan empresas que con anterioridad a la vigencia de este convenio colectivo, tengan reguladas por escrito otras fórmulas de suspensión de trabajos motivados por fuerza mayor con obligación de recuperar horas, les será de aplicación la fórmula más beneficiosa para los trabajadores, de entre las que tengan y la regulada en el presente artículo.

Artículo 43. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador con la categoría profesional de chofer de primera o de segunda sea privado temporalmente del permiso de conducir, se seguirán las siguientes normas:

– En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a dos meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la empresa deberá dar ocupación al chofer sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades, respetándole todas las condiciones salariales de su categoría profesional.

– En el supuesto que tal privación sea dos o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independientemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuesto), el trabajador pasará a la situación de suspensión de la relación laboral, exonerándose ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión será equivalente a la duración de la privación del carnet.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecten a alguna de las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres

d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció; i causes productives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el supòsit que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, esta s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, triats conforme preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, este haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seu duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar a partir que la discrepancia siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels seus membres, les parts podran recórrer, si així ho fan constar a la comissió paritària del conveni, i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, sotmetre-les a la intervenció o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral, TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.07.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i les parts no s'hagen sotmés als procediments mencionats en el paràgraf anterior o estos no hagen solucionat les discrepancias, qualssevol de les parts podrà sotmetre-les al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL).

Conformément amb el que disposa l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, les modificacions de les condicions de treball estableties en el present conveni col·lectiu hauran de realitzar-se d'acord amb el que estableix el present article.

Article 45

El Conveni General d'Indústries Químiques tindrà el caràcter de legislació supletòria en allò que no preveu el present conveni. Les condicions econòmiques pactades en el present conveni tindran prevalència sobre el conveni general del sector.

DISPOSICIÓ FINAL

La conversió dels contractes de duració determinada o temporal, incloent-hi els contractes formatius en contractes per temps indefinit, donarà lloc en tot cas als beneficis establits per al foment de la contracció indefinida.

Sistema de classificació professional per grups professionals

Grup 1

1.a) Funcions que consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o del conjunt de totes estes. Corresponen a este grup les categories d'encarregat i capatàs.

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la comisión paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la comisión paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral, TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.07.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

Artículo 45

El Convenio General de Industrias Químicas tendrá el carácter de legislación supletoria en lo no establecido en el presente convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, tendrán prevalencia sobre el convenio general del sector.

DISPOSICIÓN FINAL

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido, dará lugar en todo caso a los beneficios establecidos para el fomento de la contratación indefinida.

Sistema de clasificación profesional por grupos profesionales

Grupo 1

1.a) Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas. Corresponden a este grupo las categorías de encargado y capataz.

1.b) Així mateix, s'integren en este grup: el personal de laboratori, ànalisi i investigació amb qualificació o titulació (químics, llicenciatos o titulats de grau mitjà, diplomatures).

Grup 2

2.a) Figuren els operaris d'oficines i administració amb activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consistisques a: establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat. Redacció de correspondència comercial. Càlculs de preus i escandallos, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de tramitar-la completament. Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger, encara que sense domini d'aquest. Liquidació de nòmines i sous, així com tasques burocràtiques de contractació de personal. Les tasques anteriorment descrites podran ser executades amb ferramentes informàtiques a este efecte, si és necessari.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 1a administratiu, oficial de 2a administratiu. Així mateix, s'integren en este grup: el personal comercial i representants, la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 1a administratiu en les taules salariales. Per als venedors i dependents, la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 2a administratiu.

2.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que efectuen treballs d'execució autònoma amb capacitat suficient per a realitzar totes i cada una de les tasques pròpies del procés de manipulació i transformació fins a aconseguir el producte acabat amb l'ajuda o no d'altres llocs de treball de grup inferior. Així mateix, quedan compresos els treballs de transport amb vehicle de motor de material ben elaborat o de matèries primeres tant en l'interior de les instal·lacions com el transport per carretera.

Corresponen a este grup: les categories d'oficial de 1a de fabricació i oficial de 2a de fabricació, xofre de 1a i xofre de 2a.

Grup 3

3.a) Comprén els treballadors d'oficines i administració amb activitats que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dediquen dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en les dites dependències. A títol enunciatiu: atendre telèfon, fax, remissió de correspondència, tasques d'arxiu i classificació, etc., per al personal en botigues que comercialitzen productes, tasques d'ajuda i assistència en la venda i magatzem.

Corresponen a este grup: les categories d'auxiliar administratiu, personal de neteja. S'integren en este grup: els ajudants de venedors i ajudants de dependents i la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 3a.

3.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que executen tasques, treballs, operacions segons instruccions concretes clarament estableties, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica. A títol enunciatiu comprendran: activitats manuals en preparat i/o envasament. Operacions elementals manuals o a través de màquines senzilles, entenent per estes la dosificació, empaquetatge i semblants, mescles senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajustos i posades en funcionament seguint instruccions específiques. Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb l'ajuda d'elements mecànics, així com el seu transport. Operacions de neteja, utilitzant maquinària a este efecte.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 3a ajudant i peó.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per a la pertinença al grup professional; la dita mobilitat serà aplicable al personal d'administració i comercialització per a tasques pròpies d'estes activitats (lletre a) de qualsevol grup, i al personal de fàbrica per a tasques pròpies de la dita activitat (lletre b) de qualsevol grup.

1.b) Asimismo se integran en este grupo el personal de laboratorio, análisis e investigación con cualificación o titulación (químicos, licenciados o titulados de grado medio, diplomaturas).

Grupo 2

2.a) Comprende a los operarios de oficinas y administración con actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consisten en: establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Redacción de correspondencia comercial. Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa. Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo. Liquidación de nóminas y sueldos, así como tareas burocráticas de contratación de personal. Las tareas anteriormente descritas podrán ser ejecutadas con herramientas informáticas al efecto si fueran necesarias.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial 1.º administrativo, oficial 2.º administrativo. Asimismo se integran en este grupo el personal comercial y representantes, su retribución será la asignada a la de oficial 1 administrativo en las tablas salariales. Para los vendedores y dependientes, su retribución será la asignada a la de oficial 2 administrativo.

2.b) Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que efectúan trabajos de ejecución autónoma con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias del proceso de manipulado y transformación hasta alcanzar el producto terminado con ayuda o no de otros puestos de trabajo de grupo inferior. Asimismo quedan comprendidos los trabajos de transporte con vehículo a motor de material bien elaborado o de materias primas tanto en el interior de las instalaciones como el transporte por carretera.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 1.ª de fabricación y oficial de 2.ª de fabricación, chofer de primera y chofer de segunda.

Grupo 3

3.a) Comprende a los trabajadores de oficinas y administración con actividades que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en dichas dependencias. A título enunciativo: atender teléfono, fax, remisión correspondencia, tareas de archivo y clasificación, etc., para el personal en tiendas que comercializan productos tareas de ayuda y asistencia en la venta y almacén.

Corresponden a este grupo las categorías de auxiliar administrativo, personal de limpieza. Se integran en este grupo los ayudantes de vendedores y ayudantes de dependientes y su retribución será la asignada a la de oficial 3.

3.b) Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que ejecutan tareas, trabajos operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. A título enunciativo comprenderán: actividades manuales en acondicionado y/o envasado. Operaciones elementales manuales o a través de máquinas sencillas, entendiendo por tales la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas. Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, así como su transporte. Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 3.ª ayudante y peón.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, bien entendido que dicha movilidad será aplicable al personal de administración y comercialización para tareas propias de dichas actividades (letra a) de cualquier grupo y al personal de fábrica para tareas propias de dicha actividad (letra b) de cualquier grupo.

ANNEX PRIMER

TAULES SALARIALS DE L'ANY 2013

CATEGORIA	S. BASE	P. CONVENI	P. PERILLO-SITAT*
- ENCARREGAT - PERSONAL LABORATORI	45,02	3,69	13,43
- CAPATÀS	40,60	3,69	12,11
- OFIC. 1a ADM. - COMERCIALS - REPRESENTANTS	35,10	3,69	10,47
- OFIC. 2a ADM. - VENEDORS - DEPENDENTS	31,67	3,69	9,44
- AUXILIAR ADM. - PER. NETEJA	29,88	3,69	8,91
- OFICIAL 1a.	35,10	3,69	10,47
- OFICIAL 2a.	31,67	3,69	9,44
- OFICIAL 3a. - AJUDANT VENDEDOR - AJUDANT DE DEPENDENT	29,88	3,69	8,91
- AJUDANT	29,88	3,69	8,91
- PEÓ	28,07	3,69	8,37
- XOFER 1a.	35,10	3,69	10,47
- XOFER 2a.	31,67	3,69	9,44

* El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despatxos del qual es troben fora del recinte fabril.

ANNEX SEGON

PLUS DE TIR ANYS 2013 I 2014

CATEGORIA	Festiu Complet	Mig Festiu	Dia lab. Complet	Mig dia Lab.
ENCARREGAT-EXPERT	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARREGAT	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERT	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENENT	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
XOFER/EXPERT de 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
XOFER/APRENENT de 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

Quan els xofers-experts de primera i de segona exercisquen, així mateix, les funcions d'encarregat-expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat-expert.

Estos plus de tirs, quan es referisca al día completo (laboral o festivo) tendrán un aumento del 20 por cent, quan a la tornada al seu domicili

ANEXO PRIMERO

TABLAS SALARIALES AÑO 2.013

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO	P. PELIGROSIDAD*
- ENCARGADO - PERSONAL LABORATORIO	45,02	3,69	13,43
- CAPATAZ	40,60	3,69	12,11
- OFIC. 1ªADM. - COMERCIALES - REPRESENTANTES	35,10	3,69	10,47
- OFIC. 2ªADM. - VENDEDORES - DEPENDIENTES	31,67	3,69	9,44
- AUXILIAR ADM. - PER. LIMPIEZA	29,88	3,69	8,91
- OFICIAL 1ª.	35,10	3,69	10,47
- OFICIAL 2ª.	31,67	3,69	9,44
- OFICIAL 3ª. - AYUDANTE VENDEDOR - AYUDANTE DE DEPENDIENTE	29,88	3,69	8,91
- AYUDANTE	29,88	3,69	8,91
- PEÓN	28,07	3,69	8,37
- CHOFER 1a.	35,10	3,69	10,47
- CHOFER 2a.	31,67	3,69	9,44

* El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

ANEXO SEGUNDO

PLUSES DE DISPARO AÑOS 2013 Y 2014

CATEGORÍA	Festivo Completo	Medio Festivo	Día lab. Completo	Medio dia Laborab.
ENCARGADO-EXPERTO	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARGADO	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERTO	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENDIZ	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
CHOFER/EXPERTO de 1.ª y de 2.ª	117,60	57,29	56,28	28,15
CHOFER/APRENDIZ de 1.ª y de 2.ª	82,55	42,00	41,28	20,63

Cuando el chofer experto de primera y de segunda, ejerzan asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20 por ciento, cuando al regreso a

el mateix dia de l'acte sobrepassen les 02.00 hores de la matinada en condicions normals de tir i viatge de tornada. Per a l'increment del 20 per cent del plus de tir, no es computarà el temps que transcorregà des de la recollida del material del tir una vegada depositat en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (excepció feta de 20 minuts de carència). El dit temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 02.00 hores de la matinada.

ANNEX TERCER

BASE DE CÀLCUL ANTIGUITAT

A l'efecte previst en l'article 11 del text del conveni, la quantia del complement per antiguitat consistirà en dos triennis (5 % per cada un) i cinc quinquennis (10 % per cada un), els percentatges a aplicar ho seran sobre les quanties següents (base de càlcul):

CATEGORIA	BASE DE CÀLCUL DIARI
ENCARREGAT	44,31
CAPATÀS	39,96
OFIC. 1a ADM.	34,54
OFIC. 2a ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1a.	34,54
OFICIAL 2a.	31,17
OFICIAL 3a.	29,41
AJUDANT	29,41
PEÓ	27,62
XOFER 1a.	34,54
XOFER 2a.	31,17

su domicilio el mismo día del acto, sobreponer las 02.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso. Para el incremento del 20 por ciento del plus de disparo, no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraerá para fijar el límite de las 02.00 horas de la madrugada.

ANEXO TERCERO

BASE DE CÁLCULO ANTIGÜEDAD

A los efectos previstos en el artículo 11 del texto del convenio, la cuantía del complemento por antigüedad consistirá en dos trienios (5 % por cada uno) y cinco quinquenios (10 % por cada uno), los porcentajes a aplicar lo serán sobre las siguientes cuantías (base de cálculo); a saber:

CATEGORÍA	BASE CALCULO DIARIO
ENCARGADO	44,31
CAPATAZ	39,96
OFIC. 1ª ADM.	34,54
OFIC. 2ª ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1ª.	34,54
OFICIAL 2ª.	31,17
OFICIAL 3ª.	29,41
AYUDANTE	29,41
PEÓN	27,62
CHOFER 1ª.	34,54
CHOFER 2ª.	31,17

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de gener de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text de l'Acord per a la millora de la competitivitat i l'estabilitat de les relacions laborals en restauració col·lectiva de la Comunitat Valenciana. [2014/1042]

Vist el text de l'Acord per a la millora de la competitivitat i l'estabilitat de les relacions laborals en restauració col·lectiva de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora integrada, d'una part, per les organitzacions empresarials Associació Empresarial de Restauració Col·lectiva de la Comunitat Valenciana (AERCOV) i Associació Empresarial de Restauració Social de la Comunitat Valenciana (AERSOCOV), i d'una altra part, pels sindicats Federació Nacional de Comerç, Hosteleria-Turisme i Joc del País Valencià (CHTJ-UGT) i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO del País Valencià (FECOHT-CCOO), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i es deposite en aquell el text del conveni.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de gener de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acord per a la millora de la competitivitat i l'estabilitat de les relacions laborals en restauració col·lectiva de la Comunitat Valenciana

Preàmbul

Atesa la situació actual, econòmica i social, que afecta les empreses del sector, constitueix l'objecte d'aquest acord l'establiment de regles comunes, d'eficàcia general, per al conjunt de les empreses del sector en determinades matèries que eviten el *dumping* social i la competència desleial, i faciliten la prestació de serveis d'estes empreses en condicions homogènies, així com el manteniment de les condicions laborals dels treballadors del sector.

Els aspectes que s'han regulat en aquest acord tenen com a objectiu corregir una situació conjuntural, i per això la vigència del que s'hi ha estipulat es limita a l'espai temporal fixat, sense voluntat ni obligació de mantenir noves negociacions sobre estes matèries al final del període esmentat.

Les condicions laborals del sector es regiran pel que s'ha estipulat en els convenis provincials d'hostaleria de la Comunitat Valenciana, únicament amb les especialitats en les matèries concretes fixades en aquest acord.

Article 1. Parts que el concerten

Són parts atorgants d'aquest acord d'àmbit supraempresarial, per la representació empresarial:

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Acuerdo para la mejora de la competitividad y la estabilidad de las relaciones laborales en restauración colectiva de la Comunitat Valenciana. [2014/1042]

Visto el texto del Acuerdo para la mejora de la competitividad y la estabilidad de las relaciones laborales en restauración colectiva de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Empresarial de Restauración Colectiva de la *Comunitat Valenciana* (AERCOV) y Asociación Empresarial de Restauración Social de la *Comunitat Valenciana* (AERSOCOV), y de otra, por los sindicatos Federación Nacional de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego del País Valenciano (CHTJ-UGT) y Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO del País Valenciano (FECOHT-CCOO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la *Comunitat Valenciana* de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la *Comunitat Valenciana* de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de enero de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acuerdo para la mejora de la competitividad y la estabilidad de las relaciones laborales en restauración colectiva de la Comunitat Valenciana

Preámbulo

Dada la situación actual, económica y social, que afecta a las empresas del sector, constituye el objeto de este acuerdo el establecimiento de unas reglas comunes, de eficacia general, para el conjunto de las empresas del sector en determinadas materias que eviten el *dumping* social y la competencia desleal, y faciliten la prestación de servicios de dichas empresas en condiciones homogéneas, así como el mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Lo regulado en este acuerdo tiene como objetivo corregir una situación coyuntural, por lo que la vigencia de lo estipulado se limita al espacio temporal fijado en el mismo, sin voluntad ni obligación de mantener nuevas negociaciones sobre estas materias al final del mismo.

Las condiciones laborales del sector se regirán por lo estipulado en los convenios provinciales de hostelería de la *Comunitat Valenciana*, únicamente con las especialidades en las materias concretas fijadas en este acuerdo.

Artículo 1. Partes que lo conciernen

Son partes otorgantes del presente acuerdo de ámbito supraempresarial, por la representación empresarial:

- AERCOV
- AERSOCOV

I per la representació sindical:

- La Federació Nacional de Comerç, Hostaleria–Turisme i Joc del País Valencià (CHTJ-UGT).
- La Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO del País Valencià (FECOHT-CCOO).

Ambdós representacions, sindical i empresarial, en compliment del que preveu la legislació laboral vigent, es reconeixen mútuament la legitimació i representativitat necessària, com a interlocutors en este àmbit, per a convindre col·lectivament un acord amb l'eficàcia general prevista en l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Naturalesa jurídica

Este acord és d'eficàcia general i ha sigut negociat i pactat d'acord amb les facultats previstes en el títol III de l'Estatut dels Treballadors, i té, per a les estrictes matèries que s'hi regulen, la naturalesa i el tractament que li atorga l'article 83 de la norma esmentada.

Article 3. Àmbit funcional i personal d'aplicació de l'acord

D'acord amb el que preveu l'article 58 de l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria, l'àmbit d'aplicació funcional d'este acord serà el de les empreses i els treballadors/es del sector de col·lectivitats o restauració social.

Es considera com a servei de col·lectivitats o restauració social aquell que, realitzat per una empresa interposada entre l'empresa principal (client) i el comensal, presta un servei hosteler i elabora i transforma els aliments per mitjà d'un sistema i organització propis, en les instal·lacions del mateix client o en les seues pròpies, que servix, sempre amb posterioritat, estos aliments en els espais habilitats a este efecte pels clients, i que en percepció una contraprestació. Així mateix s'inclouen, dins de l'àmbit d'aplicació d'este capítol, els serveis hostalers prestats en virtut de concessions administratives per les empreses pertanyents al subsector de col·lectivitats o restauració social, per exemple en centres d'ensenyança, hospitals i aeroports, entre altres.

Article 4. Àmbit territorial

El present acord serà aplicable a totes les empreses i treballadors/es que operen en este àmbit funcional a la Comunitat Valenciana, amb independència del seu domicili social i/o implantació.

Article 5. Vigència temporal

El contingut de l'acord serà aplicable, per als serveis prestats en centres d'ensenyança, durant els cursos escolars 2013-2014 i 2014-2015 (és a dir, des de l'1 de setembre de 2013 fins al 30 de juny de 2015). I respecte a la resta de serveis, des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2014.

En tot cas, aquelles regulacions relatives a la manutenció i plus distància/transport començaran a aplicar-se en les dates previstes en este acord per a cada província i fins al 30 de juny de 2015.

Una vegada finalitzada la vigència temporal ací fixada, de manera immediata, les matèries que es tracten en este acord tornaran a regularse per les condicions fixades en els corresponents convenis col·lectius sectorials que hi siguin aplicables.

No resultarà aplicable, a les matèries regulades en el present acord, tot el relatiu a denúncia i pròrroga dels convenis col·lectius previst en l'Estatut dels Treballadors, de manera que els seus continguts es consideren denunciats per les parts des de la seua firma, sense que hi haja cap obligació legal de convindre novament entre les parts sobre les matèries concretes ací regulades.

Article 6. Estructura convencional de regulació de les condicions laborals de les empreses i treballadors/es del sector

Les relacions laborals dels treballadors/es i empreses inclosos en el seu àmbit funcional es regiran per les següents normes convencionals:

1r. Pel que disposa l'Acord Laboral Estatal d'Hostaleria vigent, és a dir, en l'actualitat el IV ALEH, i a partir d'1 de gener de 2015, el que puga, si és el cas, substituir-lo o el mateix en fase de pròrroga.

2n. Per les condicions fixades entre les parts, amb caràcter normatiu o obligacional, a les matèries concretes tractades en este acord, segons el seu àmbit temporal.

- ERCOV.

- ERSOCOV.

Y por la representación sindical:

- La Federación Nacional de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego del País Valenciano (CHTJ-UGT).

- La Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO del País Valenciano (FECOHT-CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, en cumplimiento de lo previsto en la legislación laboral vigente, se reconocen de forma mutua la legitimación y representatividad necesaria como interlocutores en este ámbito para convenir colectivamente un acuerdo con la eficacia general prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza jurídica

El presente acuerdo es de eficacia general y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene, para las estrictas materias que se regulan, la naturaleza y tratamiento que le otorga el artículo 83 de la citada norma.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal de aplicación de este acuerdo

De acuerdo con lo previsto en el artículo 58 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, el ámbito de aplicación funcional de este acuerdo será el de las empresas y trabajadores/as del sector de colectividades o restauración social.

Se entiende por servicio de colectividades o restauración social, aquel que, realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios en las instalaciones del mismo cliente o en las suyas propias, sirviendo, siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen, dentro del ámbito de aplicación de este capítulo, los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de colectividades o restauración social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

Artículo 4. Ámbito territorial

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as que operen en el ámbito funcional del mismo en la Comunitat Valenciana, con independencia de su domicilio social y/o implantación.

Artículo 5. Vigencia temporal

Lo contenido en el presente Acuerdo será de aplicación, para los servicios prestados en centros de enseñanza, durante los cursos escolares 2013-2014 y 2014-2015 (es decir, desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 30 de junio de 2015). Y, respecto al resto de servicios, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

En todo caso, aquellas regulaciones relativas a la manutención y plus distancia/transporte comenzarán a aplicarse en las fechas previstas en este acuerdo para cada provincia y hasta el 30 de junio de 2015.

Una vez finalizada la vigencia temporal aquí fijada, de forma inmediata, las materias que se tratan en este acuerdo volverán a regularse por las condiciones fijadas en los correspondientes convenios colectivos sectoriales que resulten de aplicación.

No resultará de aplicación, a las materias reguladas en el presente acuerdo, lo relativo a denuncia y prórroga de los convenios colectivos previsto en el Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que sus contenidos se entienden denunciados por las partes desde su firma, sin que exista obligación legal alguna de convenir de nuevo entre las partes sobre las materias concretas aquí reguladas.

Artículo 6. Estructura convencional de regulación de las condiciones laborales de las empresas y trabajadores del sector

Las relaciones laborales de los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito funcional se regirán por las siguientes normas convencionales:

1º Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, esto es, en la actualidad el IV ALEH y a partir de 1 de enero de 2015, el que pueda en su caso sustituirlo o el mismo en fase de prórroga.

2º Por las condiciones fijadas entre las partes, con carácter normativo u obligacional, a las materias concretas tratadas en el presente acuerdo, de acuerdo a su ámbito temporal.

3r. Pel que disposen els actuals convenis col·lectius provincials d'hostaleria a les províncies de Castelló, València i Alacant, excepte en les matèries regulades en este acord o la norma que convencionalment resulta aplicable en cada moment. Per al cas en què en algun dels territoris el text dels corresponents convenis col·lectius provincials esmentats perda vigència, d'acord amb les normes legals aplicables en la matèria, les parts assumixen i s'obliguin a la pròrroga dels seus continguts en tot allò que no s'opose a la legislació laboral vigent fins al 31 de maig de 2015 i, en tot cas, fins a la firma de norma convencional aplicable en este àmbit funcional.

Article 7. Condicions aplicables en els centres de la província de Castelló

A la província de Castelló seran aplicables durant la vigència del present acord les taules salarials que figuren en l'annex I. Estes taules, en tot cas, són les actualment vigents i aplicables, d'acord amb el conveni col·lectiu provincial d'hostaleria (*Butlletí Oficial de la Província de Castelló*, 28.08.2008).

El plus distància establert en l'article 14 del conveni col·lectiu provincial esmentat quedarà reduït a la quantia de 18,48 euros.

Per als treballadors/es amb jornada de 15 o menys hores setmanals, quedarà en suspens el dret a manutenció regulat en l'article 15 del conveni col·lectiu durant la vigència del present acord.

Article 8. Condicions aplicables en els centres de la província d'Alacant

A la província d'Alacant seran aplicables les condicions pactades en este àmbit territorial per al sector.

Article 9. Condicions aplicables en els centres de la província de València

A partir d'1 de gener de 2014, a la província de València seran aplicables durant la vigència del present acord:

a) Les taules salarials que figuren en l'annex II. Estes taules, en tot cas, són les vigents actualment i aplicables, d'acord amb el conveni col·lectiu provincial d'hostaleria.

b) El complement de manutenció previst en l'article 20 del conveni col·lectiu vigent quedarà en suspens per als treballadors/es amb jornades de quinze o menys hores setmanals.

c) El plus de transport establert en el mateix article quedarà fixat en l'import de 7,19 euros mensuals per a les jornades continuades i 10,28 euros per a les jornades partides en el període de gener a juny de 2014, sempre que les empreses hagen complit fins a l'entrada en vigor del present acord amb les quanties que hagen establert els convenis col·lectius aplicables per al plus transport. Si no és així, les empreses hauran de regularitzar durant els sis primers mesos de 2014 les quanties fixades per al plus transport fins a la completa recuperació d'eixes diferències.

Des de juliol de 2014 fins a la finalització de vigència de l'acord el plus de transport quedarà fixat en l'import de 21,54 euros mensuals per a les jornades continuades i 30,83 euros per a les jornades partides.

Article 10. Règim d'ús de les llicències retribuïdes

Les llicències retribuïdes a què tindran dret els treballadors/es seran les estableties en la legislació laboral vigent i en els convenis d'hostaleria a la Comunitat Valenciana, a excepció de la llicència prevista en l'actual article 25.h del conveni col·lectiu intersectorial d'hostaleria de la província de València, que durant la vigència d'este acord tindrà caràcter de no retribuïda.

Conscients les parts de les dificultats que deriven en estos moments per al sector per la contracció del consum, del nombre d'usuaris, de les condicions econòmiques de les licitacions així com de la demora en l'abonament dels serveis prestats, convenen a recomanar que de les llicències retribuïdes, tenint en compte l'hora i la jornada laboral contractada, se'n gaudísca amb el menor perjui per a l'activitat productiva, en especial en aquells llocs amb compromís de mínim de treballadors amb prestació de servei efectiu.

D'esta manera s'afavorirà, entre les parts, el gaudi de les llicències, si és el cas, perquè l'ús d'estes puga ser substituït per contractes d'internitat, amb la qual cosa s'afavorirà l'ocupació en el sector.

En este sentit, sempre que siga possible i sense perjui del dret individual de cada treballador, es recomana el gaudi acumulat de la lactà-

3.º Por lo dispuesto en los actuales convenios colectivos provinciales de hostelería en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante, salvo en las materias reguladas en el presente acuerdo o la norma que convencionalmente resulta de aplicación en cada momento. Para el caso de que en alguno de los territorios, el texto de los correspondientes convenios colectivos provinciales citados pierda vigencia, de acuerdo a las normas legales aplicables en la materia, las partes asumen y se obligan a la prórroga de sus contenidos en todo aquello que no se oponga a la legislación laboral vigente hasta el 31 de mayo de 2015 y, en todo caso, hasta la firma de norma convencional de aplicación en este ámbito funcional.

Artículo 7. Condiciones aplicables en los centros de la provincia de Castellón

En la provincia de Castellón serán de aplicación, durante la vigencia del presente acuerdo, las tablas salariales que obran al anexo I, siendo estas tablas, en todo caso, las actualmente vigentes y de aplicación, de acuerdo al convenio colectivo provincial de hostelería (*Boletín Oficial de la Provincia de Castellón* de 28.08.2008).

El plus distancia establecido en el artículo 14 del convenio colectivo provincial citado quedará reducido a la cuantía de 18,48 euros.

Para los/as trabajadores/as con jornada de 15 o menos horas semanales, quedará en suspensión el derecho a manutención regulado en el artículo 15 del convenio colectivo durante la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 8. Condiciones aplicables en los centros de la provincia de Alicante

En la provincia de Alicante, serán de aplicación las condiciones pactadas en dicho ámbito territorial para el sector.

Artículo 9. Condiciones aplicables en los centros de la provincia de Valencia

A partir de 1 de enero de 2014, en la provincia de Valencia serán de aplicación durante la vigencia del presente acuerdo:

a) Las tablas salariales que obran al anexo II, siendo estas tablas, en todo caso, las actualmente vigentes y de aplicación, de acuerdo al convenio colectivo provincial de hostelería.

b) El complemento de manutención previsto en el artículo 20 del vigente convenio colectivo quedará en suspensión para los/as trabajadores/as con jornadas de 15 o menos horas semanales.

c) El plus de transporte establecido en el mismo artículo quedará fijado en el importe de 7,19 euros mensuales para las jornadas continuadas y 10,28 euros para las jornadas partidas en el periodo de enero a junio de 2014, siempre que las empresas hayan venido cumpliendo hasta la entrada en vigor del presente acuerdo con las cantías que para el plus transporte hayan establecido los convenios colectivos de aplicación. De no ser así, las empresas deberán regularizar, durante los seis primeros meses de 2014, las cantías fijadas para el plus transporte hasta la completa recuperación de esas diferencias.

Desde julio de 2014 hasta la finalización de vigencia del acuerdo el plus de transporte, quedará fijado en el importe de 21,54 euros mensuales para las jornadas continuadas y 30,83 euros para las jornadas partidas.

Artículo 10. Régimen de disfrute de las licencias retribuidas.

Las licencias retribuidas a las que tendrán derecho los trabajadores/as serán las establecidas en la legislación laboral vigente y los convenios de hostelería en la Comunitat Valenciana, a excepción de la licencia contemplada en el actual artículo 25.h del Convenio colectivo intersectorial de hostelería de la provincia de Valencia, que durante la vigencia de este acuerdo tendrá carácter de no retribuida.

Conscientes las partes de las dificultades que derivan en estos momentos para el sector por la contracción del consumo, del número de usuarios, de las condiciones económicas de las licitaciones así como de la demora en el abono de los servicios prestados, convienen en recomendar que las licencias retribuidas, teniendo en cuenta el horario y jornada laboral contratada, se disfruten con el menor perjuicio para la actividad productiva, en especial en aquellos puestos con compromiso de mínimo de trabajadores con prestación de servicio efectivo.

De tal manera que se favorecerá, entre las partes, el disfrute de las licencias, en su caso, para que su uso pueda ser sustituido por contratos de internidad, favoreciendo con ello el empleo en el sector.

En tal sentido, siempre que sea posible y sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, se recomienda el disfrute acumulado de la

cia, l'ús de llicències de curta duració per raons mèdiques o de salut en hores no coincidents amb la jornada laboral, i un ús racional de les hores formatives.

Article 11. Comissió paritària

Per a la interpretació i la vigilància durant la vigència del que s'ha pactat, les parts constituiran una comissió paritària, que estarà composta per quatre membres de les organitzacions empresarials firmants, dos en representació de cada una, i per quatre membres de les organitzacions sindicals firmants, dos en representació de cada una.

Es fixa com a domicilis de la comissió paritària el de qualsevol de les organitzacions firmants de l'accord. És a dir:

- AERCOV, carrer Isabel La Catòlica, número 11, 1a, 46004 València.
- AERSOCOV, plaça de l'Ajuntament, número 2, 7a, 46001 València.
- CHTJ-UGT, carrer Arquitecte Mora, número 7, 5a, 46010 València.
- FECOHT CC.OO-PV, plaça Nàpols i Sicília, número 5, 46003 València.

Les seues competències seran les que legalment corresponguen quant a vigilància i interpretació dels compromisos normatius i obligacionals assolits en este acord sobre matèries concretes. La participació de les organitzacions es finançarà d'accord amb allò que s'ha fixat en l'acta 1a de la comissió esmentada.

Disposició final. Compromisos en relació a la inaplicació de convenis col·lectius provincials i convenis d'empresa.

Constituïx l'objecte i el sentit d'este acord establecir regles comunes d'eficàcia general per al conjunt de les empreses del sector que impedisquer el *dumping* social i la competència desleial, i evitar un empobriment del sector que derive en minva del servei a l'usuari final.

Sense perjuí del que disposa l'article 84, apartat 2, de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden, i la part empresarial s'hi obliga i s'hi compromet expressament, a recomanar que les empreses afectades per este acord no promoguen, durant la seua vigència i en el seu àmbit funcional i territorial, convenis d'empresa propis ni inaplicacions dels convenis col·lectius provincials d'hostaleria de la Comunitat Valenciana, llevat que concorreguen circumstàncies extraordinàries de pèrdua de viabilitat o es produísca un canvi substancial en les condicions normatives que afecten les condicions de prestació del servei.

En cas que, no obstant la recomanació anterior, alguna empresa inicie procediment d'inaplicació de condicions, seran requisits indispensables per a tramitar-la:

1r. La comunicació a la comissió paritària d'este conveni, com a mínim simultàniament, quan es comunique als treballadors afectats.

2n. Adjuntar a la comunicació per a justificar les circumstàncies que concorren, com a mínim, la documentació requerida per als expedients d'acomiadament objectiu de caràcter col·lectiu per la legislació laboral vigent.

3r. En cas d'absència de representació legal dels treballadors, la remissió legal a la comissió paritària es considerarà realitzada a la d'este acord respecte a les condicions salarials que s'hi establixen.

Disposició transitòria primera

Complement salarial de tancament de campanya

Per al personal de campanya en centres escolars, les parts assumixen amb caràcter obligacional, mantenint l'actual sistema de pagament salarial per mensualitats iguals, i a la vista de l'estudi jurídic que se'n puga realitzar, el compromís de negociar abans del 31 de maig de 2014 la creació d'un complement salarial de tancament de campanya que puga evitar diferències pendents per a la crida següent.

Disposició final

Adhesió als sistemes extrajudiciais de solució de conflictes de la Comunitat Valenciana.

Les parts firmants d'este conveni acorden someter's als procediments pactats en la Resolució de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, de 2 de juny de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

lactancia, el uso de licencias de corta duración por razones médicas o de salud en horas no coincidentes con la jornada laboral y un uso racional de las horas formativas.

Artículo 11. Comisión paritaria

Para la interpretación y vigilancia durante su vigencia de lo pactado, las partes constituirán, entre ellas, una comisión paritaria que estará compuesta por cuatro miembros de las organizaciones empresariales firmantes, dos en representación de cada una de ellas y por cuatro miembros de las organizaciones sindicales firmantes, dos en representación de cada una de ellas.

Se fija como domicilios de la comisión paritaria el de cualquiera de las organizaciones firmantes del mismo. Esto es:

- AERCOV, calle Isabel la Católica, nº 11, 1.^a, 46004 Valencia.
- AERSOCOV, plaza del Ayuntamiento, nº 2, 7.^a, 46001 Valencia.
- CHTJ-UGT, calle Arquitecto Mora, nº 7, 5.^a, 46010 Valencia.
- FECOHT CCOO-PV, plaza Nápoles y Sicilia, nº 5, 46003 Valencia.

Sus competencias serán las que legalmente correspondan en relación a la vigilancia e interpretación de los compromisos normativos y obligacionales alcanzados en este acuerdo sobre materias concretas, financiándose la participación de las organizaciones en el mismo de acuerdo a lo fijado en el acta primera de la citada comisión.

Disposición final. Compromisos en relación a la inaplicación de convenios colectivos provinciales y convenios de empresa.

Constituye el objeto y sentido de este acuerdo establecer unas reglas comunes de eficacia general para el conjunto de las empresas del sector, que impidan el dumping social y la competencia desleal, evitando un empobrecimiento del sector que derive en merma del servicio al usuario final.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan y la parte empresarial se obliga y compromete expresamente a recomendar que las empresas afectadas por el presente acuerdo no promuevan, durante la vigencia del mismo y en su ámbito funcional y territorial, convenios de empresa propios ni inaplicaciones de los convenios colectivos provinciales de hostelería de la Comunitat Valenciana, salvo que concurran circunstancias extraordinarias de pérdida de viabilidad o se produzca un cambio sustancial en las condiciones normativas que afecten a las condiciones de prestación del servicio.

En caso de que, no obstante la anterior recomendación, alguna empresa inicie procedimiento de inaplicación de condiciones, serán requisitos indispensables para proceder a la tramitación de la misma:

1.^º La comunicación a la comisión paritaria de este convenio como mínimo simultáneamente a que se comunique a los trabajadores afectados.

2.^º Acompañar a la comunicación para justificar las circunstancias que concurren como mínimo la documentación requerida para los expedientes de despido objetivo de carácter colectivo por la legislación laboral vigente.

3.^º En caso de ausencia de representación legal de los trabajadores, la remisión legal a la comisión paritaria se entenderá realizada a la de este acuerdo respecto a las condiciones salariales establecidas en el mismo.

Disposición transitoria primera

Complemento salarial de cierre de campaña.

Para el personal de campaña en centros escolares, las partes asumen, con carácter obligacional, manteniendo el actual sistema de pago salarial por mensualidades iguales, y a la vista del estudio jurídico que pueda realizarse, el compromiso de negociar, antes de 31 de mayo de 2014, la creación de un complemento salarial de cierre de campaña que pueda evitar diferencias pendientes para el siguiente llamamiento.

Disposición final

Adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de la Comunitat Valenciana.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos pactados en el V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana, Resolución de 2 de junio de 2010, por la que se dispone el registro y publicación del mismo, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

ANNEX I

TAULES SALARIALS CASTELLÓ 2011	
---------------------------------------	--

GRUP	CÀRREC	5 FORQUETES	4 FORQUETES	3 FORQUETES	SEGONA 3 ESTRELES	TERCERA 2 ESTRELES	QUARTA 1 ESTRELES
		EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
I	CAP DE RECEPCIÓ	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	SEGONA CAP DE RECEPCIÓ	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
I	CAP D'ADMINISTRACIÓ	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	CAP COMERCIAL	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	PRIMER/A CONSERGE	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
II	CAP DE CUINA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	SEGONA CAP DE CUINA	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
II	CAP DE CATERING	1094,95	1094,95	1094,95	1094,95	1094,95	
II	CAP DE RESTAURANT O SALA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	SEGONA CAP DE RESTAURANT O SALA	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
II	RESPONSABLE DELS SERVICIS DE BALENARIS I TERMALS	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	TÈCNICA NIVELL SUPERIOR PRL	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	GERENT DE CENTRE DE RESTAURACIÓ MODERNA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
II	ENCAR. MANT. SERV. TÈCN. DE CATERING, COL·LECTIVITATS	1105,28	1105,28	1105,28	1105,28	1105,28	
II	RECEPCIONISTA	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	CONSERGE	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79	
II	ADMINISTRATIU/IVA	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	RELACIONS PÚBLIQUES	1053,58	1050,90	1048,33	1043,19	1041,34	
II	COMERCIAL	1053,58	1050,90	1048,33	1043,19	1041,34	
II	CAP DE PARTIDA	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04	
II	CUINER/A	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	REBOSTER/DA	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	ENCARREGAT/DA D'ECONOMAT	1051,05	1050,82	1050,57	1050,34	1050,13	
II	CAP DE SECTOR	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04	
II	CAMBRERIA	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	BÀRMAN	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	

II	SOMMELIER	1052,91	1052,82	1051,76	1053,11	1051,29
II	SUPERVISOR/A DE CATERING O COL·LECTIVITATS	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10
II	ENCARREGAT/ADA GENERAL	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79
II	ENCARREGAT/ADA DE SECCIO	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29
II	ENCARREGAT/ADA DE MANTENIMENTS I SERVICIS	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04
II	CAP DE EQUIP CONDUCTOR DE CATERING	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10
II	TÈCNICA/DE SERVICI DE BALNEARIS I TERMALS	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79
II	TÈCNICA/ NIVELL INTERMEDI DE PRL	1079,42	1027,45	1069,10	1063,92	1058,79
II	SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓ MODERNA	1079,42	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	AJUDANT/A DE RECEPCIÓ I CONSERGE	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1028,88
II	AJUDANT/A ADMINISTRATIU	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1028,88
II	TELEFONISTA	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1028,88
II	AJUDANT/A D'ECONOMAT	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AJUDANT/A DE CUINA O CATERING	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AJUDANT/A DE CAMBRERA	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	CAMBRERA/ DE PISOS	1028,21	1027,96	1027,82	1027,73	1027,60
II	ESPECIALISTA DE MANTENIMENT I SERVICIS	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AJUDANT/A DE CAP D'EQUIP DE CATERING	1000,93	1000,93	1000,93	1000,93	1000,93
II	ESPECIALISTA DE SERVICIS DE BALNEARIS I TERMALS	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	PREPARADORA/ DE RESTAURACIÓ MODERNA	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	ESP. MANTENIMENT SERV.TÈCN. DE CATERING, COL·LECTIV.	1027,53	1027,53	1027,53	1027,53	1027,53
IV	AUXILIAR DE RECEPCIÓ O CONSERGERIA	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUXILIAR DE CUINA O CATERING	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	AUXILIAR DE COL·LECTIVITATS	1017,42	1017,42	1017,42	1017,42	1017,42
IV	AUXILIAR DE PISOS I NETEJA	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	AUXILIAR DE MANTENIMENT I SERVICIS	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	CUIDADORA - MONITOR/A	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55
IV	ANIMADORA/TURÍSTIC TEMPS LLURE	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55
IV	AUXILIAR DE SERVICI DE BALNEARIS I TERMALS	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUXILIAR DE RESTAURACIÓ MODERNA	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUX. MANTENIMENT SERV.TÈCN. DE CATERING, COL·LECTIV	1002,60	1002,60	1002,60	1002,60	1002,60

SALARI MENSUAL CUIDADORES/ORES-MONITORS/ORES 2011

CATEGORIA	HORES DIA	HORES SETMANA	DIES LECTIUS	HORES ANY	BRUT MES
Cuidador/a	4	20	144	576	657,08
Cuidador/a	3,5	17,5	144	504	574,95
Cuidador/a	3	15	144	432	492,81
Cuidador/a	2,5	12,5	144	360	410,68
Cuidador/a	2	10	144	288	328,54
Cuidador/a	1	5	144	144	164,27

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS

Art. 13	Ferramentes i roba de treball				31,54 €
Art. 14	Plus de distància				18,48 €
Art. 15-1	Manutenció per a jornades superiors a 15 hores setmanals				35,19 €
Art. 15-2	Allotjament				8,02 €
Art. 18	Complement personal d'idiomes				35,20 €
Art. 25	Polissa d'assegurances				8.349,57

ANNEX II

TAULES SALARIALS VALÈNCIA

NIVELL S	MES	HORES EXTRA	FESTIUS
PRIMER	1.231,63	14,45	106,94
SEGON	1.186,34	13,95	103,01
TERCER	1.118,37	13,08	96,91
QUART	1.073,04	12,61	93,13
QUINT	1.013,06	11,88	87,82
SEXT	687,85	0,00	0,00

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS

Plus transport

J. partida	30,83
J. continuada	21,54

Complements salarials

Manutenció(1)	38,03
---------------	-------

Bestretes

Útils	23,73
Trimestrals	7,91

Uniforme

	Dur. meses	Import	
1 esmōqing	24	515,39	21,47
1 llaç	24	9,85	0,41
2 jaquetes	x 2	79,74	8,86
2 pantalons	x 2	61,08	6,79
2 camises	x 2	42,22	4,69
1 corbata		11,88	0,66
2 toreres	x 2	35,05	3,89
2 gorros	x 2	9,45	1,05
2 pantalons	x 2	42,22	4,69
1 parell de sabates			
1 calcetins			
mitges	12	75,57	6,3

Manutenció(1): Exclusivament per a jornades superiors a 15 hores setmanals

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CASTELLON 2011

GRUPO	CARGO	EUROS	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
			5 ESTRELLAS	4 ESTRELLAS	3 ESTRELLAS	2 ESTRELLAS	1 ESTRELLAS
			5 TENEDORES	4 TENEDORES	3 TENEDORES	2 TENEDORES	1 TENEDORES
I	JEFEA DE RECEPCION	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	SEGUNDO/A JEFEA DE RECEPCION	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
I	JEFEA DE ADMINISTRACION	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	JEFEA COMERCIAL	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	PRIMER CONSERJE/A	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
I	JEFEA DE COCINA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	SEGUNDO/A JEFEA DE COCINA	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
I	JEFEA DE CATERING	1094,95	1094,95	1094,95	1094,95	1094,95	
I	JEFEA DE RESTAURANTE O SALA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	2º JEFEA DE RESTAURANTE O SALA	1079,42	1078,74	1078,70	1078,52	1078,42	
I	RESP. DE SERVICIO DE BALENARIOS Y TERMALES	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	TECNICO/A NIVEL SUPERIOR PRL	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAURACION MODERNA	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	
I	ENCAR. MANT. SERV. TCCS DE CATERING, COLECTIVIDADES	1105,28	1105,28	1105,28	1105,28	1105,28	
II	RECEPCIONISTA	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	CONSERJE/A	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79	
II	ADMINISTRATIVO/A	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	RELACIONES PUBLICAS	1053,58	1050,90	1048,33	1043,19	1041,34	
II	COMERCIAL	1053,58	1050,90	1048,33	1043,19	1041,34	
II	JEFEA DE PARTIDA	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04	
II	COCINERO/A	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	REPOSTERO/A	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	ENCARGADO/A DE ECONOMATO	1051,05	1050,82	1050,57	1050,34	1050,13	
II	JEFEA DE SECTOR	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04	
II	CAMARERO/A	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29	
II	BARMAN	1105,28	1100,15	1094,95	1090,07	1084,65	

II	SUMILLER	1052,91	1052,82	1051,76	1053,11	1051,29
II	SUPERVISOR/A DE CATERING COLECTIVIDADES	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10
II	ENCARGADO/A GENERAL	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79
II	ENCARGADO/A DE SECCION	1052,91	1052,82	1051,76	1051,54	1051,29
II	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS	1053,58	1053,34	1053,30	1053,11	1053,04
II	JEFE/A DE EQUIPO CONDUCT.CATER.	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10	1069,10
II	TECNICO/A DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79
II	TECNICO/A NIVEL INTERMEDIO DE PRL	1079,42	1074,27	1069,10	1063,92	1058,79
II	SUPERVISOR/A DE RESTAURACION MODERNA	1079,42	1027,45	1069,10	1063,92	1058,79
II	AYTE DE RECEPCION Y CONSERJE	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1028,88
II	TELEFONISTA	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1028,88
II	AYTE ECONOMATO	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AYTE DE COCINA O CATERING	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AYTE DE CAMARERO	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	CAMARERO/A DE PISOS	1028,21	1027,96	1027,82	1027,73	1027,60
II	ESPECIALISTA DE MANTE. Y SERVICIOS	1025,17	1025,07	1024,93	1024,81	1024,71
II	AYTE DE JEFE/A DE EQUIPO DE CATER.	1000,93	1000,93	1000,93	1000,93	1000,93
II	ESPECIALISTA DE SERVICIOS DE BALNEARIOS Y TERMALES	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	PREPARADOR/A DE RESTAURACION MODERNA	1027,53	1027,45	1026,35	1026,12	1025,88
II	ESP. MANTENIMIENTO SERV TCOS DE CATERING, COLECTIV	1027,53	1027,53	1027,53	1027,53	1027,53
IV	AUXILIAR DE RECEPCION O CONSERJERIA	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUXILIAR DE COCINA O CATERING	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	AUXILIAR DE COLECTIVIDADES	1017,42	1017,42	1017,42	1017,42	1017,42
IV	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1000,93	1000,83	1000,70	1000,58	1000,46
IV	CUIDADORA-MONITOR/A	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55
IV	ANIMADORA/TURISTICO TIEMPO LIBRE	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55	1017,55
IV	AUXILIAR DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUXILIAR DE RESTAURACION MODERNA	1002,60	1002,55	1002,39	1002,31	1002,21
IV	AUX. MANTENIMIENTO SERV TCOS DE CATERING, COLECTIV	1002,60	1002,60	1002,60	1002,60	1002,60

SALARIO MENSUAL CUIDADORES/AS-MONITORES/AS 2011

CATEGORIA	HORAS DIA	HORAS SEMANA	LECTIVOS	DIAS HORAS AÑO	BRUTO MES
Cuidador/a	4	20	144	576	657,08
Cuidador/a	3,5	17,5	144	504	574,95
Cuidador/a	3	15	144	432	492,81
Cuidador/a	2,5	12,5	144	360	410,68
Cuidador/a	2	10	144	288	328,54
Cuidador/a	1	5	144	144	164,27

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 13	Herramientas y ropa de trabajo	31,54 €
Art. 14	Plus distancia	18,48 €
Art.15-1	Manutención para jornadas superiores a 15 horas semanales	35,19 €
Art. 15-2	Alojamiento	8,02 €
Art. 18	Complemento personal de idiomas	35,20 €
Art. 25	Póliza de Seguros	8.349,57

ANEXO II

TABLAS SALARIALES VALENCIA

NIVELES	MES	HORAS EXTRA	FESTIVOS
PRIMERO	1.231,63	14,45	106,94
SEGUNDO	1.186,34	13,95	103,01
TERCERO	1.118,37	13,08	96,91
CUARTO	1.073,04	12,61	93,13
QUINTO	1.013,06	11,88	87,82

SEXTO	687,85	0,00	0,00
--------------	--------	------	------

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Plus transporte	J. Partida J.Continuada	30,83 21,54
------------------------	----------------------------	----------------

Complementos salariales	Manutención(1)	38,03
--------------------------------	----------------	-------

Suplidios	Utiles trimestrales	23,73 7,91
------------------	------------------------	---------------

Uniforme		Dur. meses	Importe	
		24	515,39	21,47
1 Smoking		24	9,85	0,41
1 Lazo		24	79,74	8,86
2 chaquetas	x 2	18	61,08	6,79
2 pantalones	x 2	18	42,22	4,69
2 camisas	x 2	18	11,88	0,66
1 corbata		18	35,05	3,89
2 chaquetillas	x 2	18	9,45	1,05
2 gorros	x 2	18	42,22	4,69
2 pantalones	x 2	12	75,57	6,3
1 par de zapat. y calcetín o media				

Manutención(1): Exclusivamente para jornadas superiores a 15 horas semanales

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 18 de febrer de 2014, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per als anys 2013 i 2014 (codi número 80000325011997). [2014/1515]

Vista l'acta de l'Acord de data 7 de febrer de 2014, de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Treball Autonòmic de Pirotecnia, sobre revisió salarial per als anys 2013 i 2014, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial PIROVAL, i d'una altra banda, pels sindicats FITAG-UGT i FITEQA CCOO PV.

De conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifiqué a la comissió negociadora i es deposite en aquell el text del conveni

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de febrer de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana

Reunida hui, a les 17.00 hores, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana en la seu de FITAG-UGT, els integrants de la qual estan relacionats al peu d'este document, arriben als següents

ACORDS

Primer. Complint el que s'ha acordat en els articles 9 i 10 del Conveni Col·lectiu de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana (clave convenio 80000325011997), la vigència dels quals és de caràcter bianual (efectes econòmics des de l'1 de gener de 2013 fins al 31.12.2014), s'estudien els imports salarials continguts en els articles indicats i la possibilitat de revisar-los:

– Any 2013. Vista l'evolució de l'IPC general, àmbit nacional, i de l'anualitat de 2013, que ha experimentat un increment del 0,3 per cent, no es procedent la revisió salarial i, per tant, no opera la clàusula d'actualització i es consoliden com a definitives les taules salarials de l'any 2013 (annex primer del DOCV 27.09.2013).

– Any 2014. En virtut de les previsions contingudes en el primer paràgraf de l'article 10 del text del conveni, s'incrementa el 0,60 % per a esta anualitat, únicament i exclusivament sobre el salari bàsic, i servixen com a mòdul de càlcul les taules consolidades de l'any de 2013. A este efecte, s'adjunta a esta acta la taula salarial amb vigència de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2014.

Respecte als pluses de disparades, la Comissió es remet a les taules publicades en l'annex segon del *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 27 de setembre de 2013, en les quals ja estan quantificats eixos pluses per a l'any 2014.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para los años 2013 y 2014 (código número 80000325011997). [2014/1515]

Vista el acta de acuerdo de fecha 7 de febrero de 2014, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo Autonómico de Pirotecnia, sobre revisión salarial para los años 2013 y 2014, suscrito, de una parte por la organización empresarial PIROVAL y de otra, por los sindicatos FITAG-UGT, y FITEQA CCOO PV, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 129 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de febrero de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana

Reunida en el día de hoy a las 17.00 horas, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana en la sede de FITAG-UGT, cuyos integrantes aparecen relacionados al pie del presente documento, llegan a los siguientes

ACUERDOS

Primer. Dando cumplimiento a lo acordado en los artículos 9 y 10 del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (clave convenio 80000325011997), cuya vigencia es de carácter bianual (efectos económicos desde el 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014), se procede al estudio de los importes salariales contenidos en los indicados artículos y su posible revisión:

– Año 2013: vista la evolución del IPC general, ámbito nacional y de la anualidad de 2013, que ha experimentado un incremento del 0,3 por ciento, no procede revisión alguna y por tanto no opera cláusula de actualización y en consecuencia las tablas salariales año 2013 (anexo primero DOCV de 27.09.2013) se consolidan como definitivas.

– Año 2014: en virtud de las previsions contenidas en el primer párrafo del artículo 10 del texto del convenio, se procede a incrementar el 0,60 %, para la presente anualidad, única y exclusivamente sobre el salario base, sirviendo como módulo de cálculo las tablas consolidadas del año 2013 y a tal efecto se adjunta a la presente acta la tabla salarial vigencia 01.01.2014 al 31.12.2014.

Respecto a los pluses de disparos, la Comisión se remite a las tablas publicadas en el anexo segundo del *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 27.09.2013 donde ya están cuantificados dichos pluses para el año 2014.

Pel que fa a la resta de percepcions salarials i extrasalarials previstes en el conveni, es remet al text del conveni (articles 12 i 15), en què estan quantificats els imports corresponents.

La Comissió Paritària recorda que, pel concepte antiguitat, el mòdul de càlcul està congelat, i que la seua base de càlcul és conforme a l'anex tercer publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 27 de setembre de 2013, en relació amb l'article 11 del text del conveni.

Segon. El pagament de diferències salarials motivades per la taula adjunta per a l'any 2014 s'abonarà als treballadors dos mesos després que es publique este acord en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Tercer. Els compareixents faculten en este acte el lletrat Pedro Carceller Roda, amb DNI número 22674923M, perquè realitze les gestions telemàtiques pertinents davant de l'autoritat laboral i obtinga el registre, el depòsit i la publicació d'este acord pactat, i la resta de tràmits que siga menester.

I, com que no hi ha més assumptes per tractar, i s'ha adoptat este per unanimitat dels membres de la Comissió Paritària del Conveni Collectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, se subscriu en el lloc i la data indicats més amunt.

Per PIROVAL

José Rausell García (DNI: 52721581S)
José Vicente Nebot Peñarroja (DNI: 18935473X)
Assessor: Pedro Carceller Roda (DNI: 22674923M)

Per FITEQA de CCOO-PV:

Francisco Cordellat Lahoz (DNI: 73752980F)

Per FITAG-UGT:

José Rodrigo Martínez (DNI: 19867294D)
Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto (DNI: 22612394J)

TAULES SALARIALS ANY 2014

Categoría	S. bàsic	P. conveni	P. perillositat*
Abonable per dia treballat De dilluns a divendres			
– Encarregat	45,29	3,69	13,43
– Personal laboratori			
– Capatàs	40,84	3,69	12,11
– Ofic. 1 adm.			
– Comercials	35,31	3,69	10,47
– Representants			
– Ofic. 2 adm.			
– Venedors	31,86	3,69	9,44
– Dependents			
– Auxiliar adm.			
– Personal neteja	30,06	3,69	8,91
– Oficial 1	35,31	3,69	10,47
– Oficial 2	31,86	3,69	9,44
– Oficial 3			
– Ajudant venedor	30,06	3,69	8,91
– Ajudant de dependent			
– Ajudant	30,06	3,69	8,91
– Peó	28,24	3,69	8,37
– Xòfer 1	35,31	3,69	10,47
– Xòfer 2	31,86	3,69	9,44

* El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics ni al personal d'oficines que tinguin els despachos fora del recinte fabril.

Por lo que concierne al resto de percepciones salariales y extrasalariales contempladas en el convenio, remitirse al texto del convenio (artículos 12 y 15) donde están cuantificados los correspondientes importes.

La Comisión Paritaria recuerda que por el concepto antigüedad, el módulo de cálculo está congelado, siendo su base de cálculo conforme al anexo tercero publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 27.09.2013, en relación con el artículo 11 del texto del convenio.

Segundo. El pago de diferencias salariales motivadas por la tabla adjunta para el año 2014, se abonará a los trabajadores a los dos meses siguientes de su publicación del presente acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Tercero. Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, provisto del DNI número: 22674923M, para que proceda a las gestiones telemáticas pertinentes ante la autoridad laboral y obtener el registro, depósito y publicación del presente acuerdo pactado y cuantos trámites sean menester.

Y no habiendo más asuntos a tratar, habiéndose adoptado el presente acuerdo por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotécnia de la Comunidad Valenciana, se suscribe en el lugar y fecha arriba indicado.

Por PIROVAL

José Rausell Garcia (DNI: 52721581S).
José Vicente Nebot Peñarroja (DNI: 18935473X)
Asesor: Pedro Carceller Roda (DNI: 22674923M)

Por FITEQA de CCOOPV

Francisco Cordellat Lahoz (DNI: 73752980F)

Por FITAG-UGT

Jose Rodrigo Martinez (DNI: 19867294D)
Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto (DNI: 22612394J)

TABLAS SALARIALES AÑO 2.014

Categoría	S. base	P. convenio	P. peligrosidad*
Abonable por día trabajado De lunes a viernes			
– Encargado	45,29	3,69	13,43
– Personal laboratorio			
– Capataz	40,84	3,69	12,11
– Ofic. 1 adm.			
– Comerciales	35,31	3,69	10,47
– Representantes			
– Ofic. 2 adm.			
– Vendedores	31,86	3,69	9,44
– Dependientes			
– Auxiliar adm.			
– Personal limpieza	30,06	3,69	8,91
– Oficial 1	35,31	3,69	10,47
– Oficial 2	31,86	3,69	9,44
– Oficial 3			
– Ayudante vendedor	30,06	3,69	8,91
– Ayudante de dependiente			
– Ayudante	30,06	3,69	8,91
– Peón	28,24	3,69	8,37
– Chófer 1	35,31	3,69	10,47
– Chófer 2	31,86	3,69	9,44

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

**Conselleria d'Economia,
Indústria, Turisme i Ocupació**

RESOLUCIÓ de 7 de febrer de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 en el Conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana (cod. 80000745012008). [2014/1522]

Vista l'acta de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 en el Conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ASCER, i d'una altra, pels sindicats MCA-UGT i FERCOMA-CC.OO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de febrer de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Negociadora del

Segon Conveni Col·lectiu de la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana

ASCR

Juan Baudet
Josefina Rodríguez
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Vicente Chiva
Ferran Ortiz
Ismael Sáez
Sergio Blázquez
Javier Miravet
Carlos Chover
José Almela
Antonio Blanco
José Manuel Fernández
Natividad Morilla

FECOMA-CCOO

Vicente Ortells
José Luis Colomer
Miguel Castelló
José Luis Fernández
Carlos Ródenas
Atilano Escobar
Luis Cabedo

**Consellería de Economía,
Industria, Turismo y Empleo**

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2014 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (cod. 80000745012008). [2014/1522]

Vista el acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2014 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y FERCOMA-CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de febrero de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Negociadora del

Segundo Convenio Colectivo de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana

ASCR

Juan Baudet
doña Josefina Rodríguez
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Vicente Chiva
Ferrán Ortiz
Ismael Sáez
Sergio Blázquez
Javier Miravet
Carlos Chover
José Almela
Antonio Blanco
José Manuel Fernández
Dª Natividad Morilla

FECOMA-CCOO

Vicente Ortells
José Luis Colomer
Miguel Castelló
José Luis Fernández
Carlos Ródenas
Atilano Escobar
Luis Cabedo

Angel Soria
Miguel Montalbán
Hilario Forcada

A Castelló, el 16 de gener de 2014, sent les 9.30 hores, amb l'assistència dels representants de les organitzacions patronal i sindicals, els noms dels quals consten al marge, es reunix en la seu d'ASCER la Comissió Negociadora del Segon Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (2012-2014), amb el següent orde del dia:

1. Fixació de taules de 2014
2. Preços i preguntes.

Oberta la sessió, les parts, a la vista del que s'ha acordat en l'article 19 del vigent conveni que literalment diu:

«Article 19. Salaris i complementos. Durant els anys 2012 i 2013, els salariis base d'aplicació, junt amb els altres conceptes salarials i econòmics quantificats en el conveni, són els que figuren en les taules salarials dels annexos I, II i III.

El gener de 2014, els salariis base d'aplicació de l'any anterior junt amb els altres conceptes assenyalats en el paràgraf precedent, es revisaran a l'alça aplicant 1,8 punts percentuals.

L'augment que sobre la taula de salariis de l'any respectivament precedent representa este increment té el caràcter de no absorbible ni compensable.

Durant la vigència del conveni, l'increment pactat en el present article per als salariis de taula no és d'aplicació als estalls, tasques, primes i incentius.

Les diferències salarials motivades per l'aplicació del present conveni es pagaran dins del mes següent a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.»

Acorda elaborar les taules salarials d'aplicació per a 2014 per mitjà de l'aplicació d'un increment de l'1,8 sobre les vigentes en 2012 i 2013. D'este increment resulten els imports que apareixen en l'annex que forma part de la present acta. Les taules s'aplicaran amb efectes de 1r de gener de 2014.

Finalment, en l'apartat de preços i preguntes s'acorda remetre la present acta i l'annex que conté les taules de 2014 a l'autoritat laboral per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i faculta per a això el representant d'ASCER Germà Belbis Pererera.

I no havent-hi més assumptes a tractar, s'alça la sessió sent les 10.00 hores del dia de la data i s'estén la present acta que, una vegada llegida, és aprovada per unanimitat i firmada per tots els assistents per quadruplicat amb l'objecte expressat en el cos d'esta, tot això en el lloc i la data expressat en l'encapçalament.

*Annex a l'Acta de 16 de gener de 2014,
de la Comissió Negociadora del Segon Conveni Col·lectiu
de la Indústria de Taulells, Paviments i Baldoses Ceràmiques
de la Comunitat Valenciana*

Grup	TAULES 2014. VIGENTS DES DE L'01.01.2014						
	Aplicació increment de l'1,8 % sobre taules de 2013						
	Salari base hora	Salari mensual i pagnes extremes	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de diumenge	Plus diari nocturn
1	10,43 €	1.224,24 €	40,23 €	18.363,54 €	489,69 €	367,26 €	10,08 €
2	9,20 €	1.079,02 €	35,50 €	16.185,29 €	431,60 €	323,70 €	8,86 €
3	9,05 €	1.061,70 €	34,91 €	15.925,57 €	424,68 €	318,52 €	8,76 €
4	8,80 €	1.032,24 €	33,94 €	15.483,59 €	412,90 €	309,68 €	8,47 €
5	8,47 €	993,33 €	32,66 €	14.900,01 €	397,32 €	297,98 €	8,18 €
6	8,25 €	968,04 €	31,82 €	14.520,60 €	387,21 €	290,41 €	7,98 €

Angel Soria
Miguel Montalbán
Hilario Forcada

En Castellón, a 16 de enero de 2014, siendo las 9:30 horas, con asistencia de los representantes de las organizaciones patronal y sindicales, cuyos nombres al margen se relacionan, se reúne, en la sede de ASCER, la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (2012-2014), con el siguiente orden del día:

1. Fijación tablas de 2014
2. Ruegos y preguntas.

Abierta la sesión las partes, a la vista de lo acordado en el artículo 19 del vigente convenio que literalmente dice:

«Artículo 19. Salarios y complementos

Durante los años 2012 y 2013 los salarios base de aplicación, junto con los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, son los que figuran en las tablas salariales de los anexos I, II y III.

En enero de 2014 los salarios base de aplicación del año anterior junto con los demás conceptos señalados en el párrafo precedente, se revisarán al alza aplicando 1,8 puntos porcentuales.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representa este incremento tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Durante la vigencia del convenio el incremento pactado en el presente artículo para los salarios de tabla no es de aplicación a los destajos, tareas, primas e incentivos.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.»

Acuerda elaborar las tablas salariales de aplicación para 2014 mediante la aplicación de un incremento del 1,8 sobre las vigentes en 2012 y 2013, resultando los importes que aparecen en el anexo que forma parte de la presente acta. Las tablas se aplicarán con efectos de 1.º de enero de 2014.

Finalmente, en el apartado de ruegos y preguntas, se acuerda remitir la presente acta y el anexo que contiene las tablas de 2014, a la Autoridad Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Valenciana, facultando para ello al representante de ASCER D. Germán Belbis Perera.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 10.00 horas del día de la fecha, procediéndose a levantar la presente acta, que, una vez leída, es aprobada por unanimidad y firmada por todos los asistentes por cuadriplicado original, al objeto expresado en el cuerpo de la misma, todo ello en el lugar y fecha expresado en el encabezamiento.

*Anexo al Acta de 16 de enero de 2014,
de la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo
de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas
de la Comunidad Valenciana*

Grupo	TABLAS 2014. VIGENTES DESDE EL 01.01.2014						
	Aplicación Incremento del 1,8 % sobre tablas de 2013						
	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativos	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	10,43 €	1.224,24 €	40,23 €	18.363,54 €	489,69 €	367,26 €	10,08 €
2	9,20 €	1.079,02 €	35,50 €	16.185,29 €	431,60 €	323,70 €	8,86 €
3	9,05 €	1.061,70 €	34,91 €	15.925,57 €	424,68 €	318,52 €	8,76 €
4	8,80 €	1.032,24 €	33,94 €	15.483,59 €	412,90 €	309,68 €	8,47 €
5	8,47 €	993,33 €	32,66 €	14.900,01 €	397,32 €	297,98 €	8,18 €
6	8,25 €	968,04 €	31,82 €	14.520,60 €	387,21 €	290,41 €	7,98 €

ANTIGUITAT 2014 (Vigents 01.01.2014)	
Anys	2014
2	34,59 €
4	69,15 €
9	117,54 €
14	165,95 €
19	214,35 €
24	262,79 €
29	311,22 €
34	345,78 €

Diversos 2014	
Concepte	Import
Art. 30	6,74 €
Dieta	31,01 €
1/2 Dieta	11,90 €
Quilometratge	0,26 €
Plusos PTP	4,88 €

ANTIGÜEDAD 2014 (Vigentes 01.01.2014)	
Años	2014
2	34,59 €
4	69,15 €
9	117,54 €
14	165,95 €
19	214,35 €
24	262,79 €
29	311,22 €
34	345,78 €

Diversos 2014	
Concepto	Importe
Art. 30	6,74 €
Dieta	31,01 €
1/2 Dieta	11,90 €
Kilometraje	0,26 €
Plusos PTP	4,88 €

PREUS HORES EXTRES 2014. VIGENTS 01.01.2014. Increment 1,8 % sobre taules any 2013										
Grups	Nivells	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	2	17,40 €	17,86 €	18,38 €	19,08 €	19,76 €	20,52 €	21,16 €	21,84 €	22,35 €
2	3	15,33 €	15,76 €	16,28 €	16,98 €	17,68 €	18,38 €	19,04 €	19,69 €	20,27 €
3	4	15,04 €	15,50 €	16,03 €	16,68 €	17,44 €	18,10 €	18,83 €	19,53 €	20,03 €
4	5	14,59 €	15,09 €	15,60 €	16,28 €	16,99 €	17,70 €	18,38 €	19,09 €	19,58 €
5	7	14,02 €	14,53 €	15,04 €	15,74 €	16,42 €	17,14 €	17,80 €	18,53 €	19,00 €
6	12	13,62 €	14,13 €	14,59 €	15,34 €	16,00 €	16,75 €	17,42 €	18,10 €	18,59 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat:	1,28 €
Plus nocturnitat:	0,72 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2014. VIGENTES 01.01.2014. Incremento 1,8 % sobre tablas año 2013										
Grupos	Niveles	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	2	17,40 €	17,86 €	18,38 €	19,08 €	19,76 €	20,52 €	21,16 €	21,84 €	22,35 €
2	3	15,33 €	15,76 €	16,28 €	16,98 €	17,68 €	18,38 €	19,04 €	19,69 €	20,27 €
3	4	15,04 €	15,50 €	16,03 €	16,68 €	17,44 €	18,10 €	18,83 €	19,53 €	20,03 €
4	5	14,59 €	15,09 €	15,60 €	16,28 €	16,99 €	17,70 €	18,38 €	19,09 €	19,58 €
5	7	14,02 €	14,53 €	15,04 €	15,74 €	16,42 €	17,14 €	17,80 €	18,53 €	19,00 €
6	12	13,62 €	14,13 €	14,59 €	15,34 €	16,00 €	16,75 €	17,42 €	18,10 €	18,59 €

Plusos de peligrosidad, penosidad y toxicidad	1,28 €
Plus nocturnidad:	0,72 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 10 de febrer de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector del Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les Províncies de Castelló i València (80000385011999). [2014/1526]

Vist el text del conveni col·lectiu del sector del comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, suscrit, per la part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i Província, i per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i es deposite en aquell el text del conveni.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de febrer de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU COMERÇ DETALLISTA DE CARNISSEXA-XARCUTERIA DE LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Preàmbul

La comissió negociadora d'este conveni comparteix la necessitat que arreplegu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap tipus.

Amb l'objectiu anteriorment exposat, pacten les següents clàusules que formen un tot amb la resta de continguts del conveni.

a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continuen cap menció que induïsca a pensar que s'adrecen exclusivament a persones d'un sexe en concret.

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció respectaran el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, es promourà que, en cas d'igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les distintes categories es realitzarà en un llenguatge no sexista.

f) La retribució salarial establecida en este conveni per a llocs del mateix valor en les distintes categories existents serà idèntica, independentment del gènere a què pertanguen les persones que els ocupen.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2014/1526]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y Provincia y del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Castellón y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de febrero de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA-CHARCUTERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Preámbulo

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

CAPÍTOL I

Article 1. Objecte

Este conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball i d'ocupació, així com mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empresaris i treballadors del sector detallista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'estos articles.

El conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, ideologia política o sindical, excepte pel que fa al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Este conveni té força normativa i obliga totes les empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els articles 2 a 6, ambdós inclosos; a més, obliga, com a llei entre parts, els qui el firmen i les persones físiques i jurídiques en el nom de les quals se subscriu.

Les condicions pactades ací formen un tot indivisible, per la qual cosa no es pot pretindre l'aplicació d'una o diverses de les seues normes i obviar-ne la resta, sinó que, a tots els efectes, hauran d'aplicar-se i observar-se íntegrament.

Article 2. Àmbit territorial

Allò pacta en este conveni tindrà aplicació en les províncies de Castelló i València, sense perjuí d'adscripcions posteriors d'uns altres àmbits.

Article 3. Àmbit funcional

Este conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i els seus treballadors dedicats al comerç menor de carns, arreplegades en els epígrafs de l'impost sobre activitats econòmiques números 642.1, al 642.5, ambdós inclosos.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni serà aplicable a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5. Àmbit de vigència i duració

Este conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2013 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2014. No obstant això, quan s'arriba a l'1 de gener de 2014 es considerarà prorrogat i mantindrà la vigència fins a la firma d'un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga ho comunicarà de forma fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes i en donarà part a l'autoritat Laboral competent.

CAPÍTOL II

Article 6. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals com a mitjana anual, i la jornada anual serà de 1.796 hores.

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb la consideració d'ordinàries, les empreses hauran de confeccionar, abans del final de febrer, el calendari anual.

En tot cas, es respectarà el descans entre jornades.

Els menors de 18 anys no podrán sobrepassar les 8 hores diàries de treball efectiu.

El temps de treball es considerarà de manera que tant a l'inici com a la finalització de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

Els excessos que al final d'any s'hagen produït sobre la duració anual pactada es compensaran dins del primer trimestre de l'any següent amb dies o hores de descans de forma continuada.

Les empreses podrán distribuir la jornada per mitjà de criteris de fixació uniforme o irregular.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en las provincias de Castellón y Valencia, sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. No obstante llegados al 1 de enero de 2014, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

En caso de denuncia, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, la parte que la promueva lo comunicará de forma fehaciente a la otra parte con una antelación mínima de un mes. De dicha denuncia se dará parte a la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales como media anual, siendo dicha jornada anual de 1.796 horas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

A fi de preservar l'ocupació i adequar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'establix una flexibilitat horària que es regularà de la manera següent:

a) El calendari laboral de cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

b) L'empresa podrà disposar d'un màxim de 50 hores de l'esmentat calendari anual, per a la qual cosa podrà variar la distribució de jornada inicialment establida sense sobrepassar el límit que, com a jornada ordinària i descans entre jornada, fixa la legislació, sense més requisits que els següents:

1. L'empresa preavisarà amb un mínim d'una setmana d'antelació els representants dels treballadors i els treballadors afectats individualment de l'ús d'aquelles.

2. El gaudi compensatori d'eixes hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural i per dies complets; en el cas que no s'arribe a les hores suficients per al descans d'una jornada completa, les resultants es disfrutarán de manera contínua.

3. La disponibilitat horària i el gaudi compensatori del descans tindran còmput anual, de forma que procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ al període o períodes amb major càrrega de treball, o després d'estos.

c) Només per a descansos posteriors a la realització de les mencionades hores, l'elecció de les dates per a gaudir-les seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de vint dies a comptar del moment del preavís a què es referix l'apartat 1 del punt b.

Una vegada conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i els treballadors afectats marcaran cada un, en un 50 %, la forma i el temps de l'esmentat gaudi. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, corresindrà al treballador, no es podran utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

d) En cap cas, la borsa de flexibilitat podrà ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius o dels diumenges que administrativament siguen autoritzats com a hàbils comercials, ni tampoc per a realitzar l'inventari.

Si, per disposició legal, es produïxen modificacions legislatives en matèria de jornada de treball, la reducció de jornada anual prevista en este conveni quedarà automàticament absorbida i compensada per la nova normativa.

Article 7. Descans setmanal

La jornada laboral es complirà de manera que tot treballador puga disposar, adicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o d'un dia cada dos setmanes.

El mencionat descans serà establít, de comú acord, entre empresa i treballador, i s'especificarà concretament el dia en què corresponga a cada treballador, sense que es produïsquen obligatòriament acumulacions en els dissabtes a la vesprada o dilluns al matí i amb la possibilitat d'establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar la deguda atenció al consumidor. En els supòsits en què el mig dia de descans no s'acumule al diumenge, es respectaran les vint-i-quatre hores de descans entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, com a conseqüència de l'acumulació del mig dia i els descansos entre jornades.

No podrà traslladar-se l'esmentat descans a un altre dia diferent de l'assenyalat si no és per mutu acord entre empresa i treballador, i en el cas que coincidísca amb dia festiu, quedrà subsumit en este.

Les empreses podran establir per a tota la plantilla un mateix període de descans setmanal.

El calendari laboral redactat podrà ser modificat dins dels trenta dies següents a aquell en què es coneix l'autorització administrativa per a l'obertura de comerços en diumenges i festius.

Article 8. Condicions més beneficioses

Les condicions més beneficioses podran ser compensades i absorbides en conjunt i en còmput anual, i tindran la consideració de consolidades.

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Si por disposición legal se produjeren modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 7. Descanso semanal

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer, adicionalmente al domingo, de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor. En aquellos supuestos en que el medio día de descanso no se acumule al domingo, se respetarán las veinticuatro horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como consecuencia de la acumulación del medio día y los descansos entre jornadas.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo periodo de descanso semanal.

El calendario laboral redactado, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en domingos y festivos.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cálculo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

Article 9. Vacacions anuals

El personal disfrutarà de trenta-un dies naturals de vacacions per cada any de servici, o de la part proporcional si no porta un any de servici.

Les vacacions es disfrutarán preferentment entre els mesos de maig a octubre, ambdós inclosos, i no s'iniciarán en diumenge ni festiu. En tot cas, podran traslladar-se a un altre període si coincidix l'indicat amb una època de major activitat comercial.

En el cas que, per decisió empresarial, les vacacions no es disfruten dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacacions, o amb la part proporcional si se'n disfruta una part fora del període.

El treballador haurà de conéixer, almenys amb dos mesos d'anticipació, les vacacions de què gaudirà.

Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa coincidísca en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que, per aplicació dels preceptes esmentats, li corresponga, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacacions coincidísca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 10. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establits de la manera següent:

30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.

45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.

6 mesos per a personal titulat.

Article 11. Jubilació parcial

Es pacta la possibilitat que el treballador accedisca a la jubilació parcial amb aplicació del que determina el text refós de l'Estatut dels Treballadors.

L'esmentada jubilació estarà supeditada al fet que el treballador reunísca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

L'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball de relleu d'anàloga categoria amb un altre treballador en situació de desocupació, i quedrà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat parcial.

Article 12. Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts seran aquells que expressament arreplegue la normativa laboral vigent en cada moment, que seran extensibles a les parelles de fet degudament registrades, i amb la particularitat següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. S'establix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, este permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que dispose esta quant a duració de l'absència i a la compensació econòmica per això.

5. Pel que fa al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'establix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació del mencionat permís en 23 dies addicionals de descans

Artículo 9. Vacaciones anuales

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, por decisión empresarial, las vacaciones no se disfruten dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48bis de la misma ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10. Periodos de prueba

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma: 30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.

45 días para contratos superiores a 1 año de duración.

6 meses para personal titulado.

Artículo 11. Jubilación parcial

Se pacta la posibilidad de que el trabajador acceda a la jubilación parcial con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La citada jubilación estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

Artículo 12. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contempla la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de

a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'este permís substituïx les diferents possibilitats arreplegades en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seu atenció directa algun menor de huit anys o un discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en este apartat constituïx un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

D'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què introduïx un nou apartat 8 en el text refós de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i la distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establerts en el primer paràgraf d'este article.

Paternitat. El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples, en dos dies més per cada fill a partir del segon. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors. Este permís serà ampliat, si és el cas, en el moment en què entre en vigor l'ampliació del permís de paternitat i en els termes que determine el Govern en eixa norma.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, este dret corresponderà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors siga disfrutat totalment per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitza la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització de la suspensió. La suspensió del contracte a què es referix este article podrà disfrutar-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'accord previ entre l'empresari i el treballador i tal com es determine reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, si és possible, amb un mes i, en tot cas, amb quinze dies d'antelació, la data probable del part i la seua voluntat d'exercir este dret.

Excedències. El treballador amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per ell mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del TRET. Este permiso será ampliado, en su caso, en el momento en que entre en vigor la ampliación del permiso de paternidad y en los términos que determine en dicha norma el Gobierno.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del TRET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, de ser posible, con un mes y, en cualquier caso, con quince días de antelación la fecha probable del parto y su voluntad de ejercer este derecho.

Excedencias. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

L'excedència prevista en este apartat, el període de duració de la qual podrà disfrutar-se de forma fraccionada, constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En cas de defunció del cònjuge o de la parella de fet del treballador o treballadora, quan quede orfe un fill menor de dotze anys, el treballador o la treballadora tindran dret a una excedència especial no retribuïda. Esta excedència tindrà una duració màxima de seixanta dies naturals, comptats a partir del permís establert en este conveni, i haurà de ser sol·licitada a l'empresari per mitjà del corresponent escrit, en el qual haurà d'apareixer la data de reincorporació al seu lloc de treball, que es produirà de forma automàtica.

Permisos no retribuïts. Els treballadors tindran dret a un permís no retribuït de fins a set dies per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment d'un menor de huit anys, ampliable en tres dies més si es tracta d'adopció internacional.

La petició haurà de fer-se per escrit justificant la causa, i serà concedit per les empreses sempre que hi haja causa justificada.

CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

Article 13. Plus de compensació

Tots els treballadors contractats abans de l'1 de gener de 2001, a les províncies de València i Castelló, rebran, com a compensació a la consolidació de les percepcions per antiguitat, en els valors aconseguitos el 31 de desembre de 2000, un plus de dotze euros amb dos cèntims (12,02 €), que s'inclouran en les dotze pagues ordinàries.

Este plus no pot ser absorbible, ni compensable, ni revalorable, i tindrà la consideració de cotizable i per a qualsevol tipus de contractació.

No meritaran este plus, ni cap quantitat per antiguitat, els contractes subscrits després del 31 de desembre de 2000.

Article 14. Salaris per al 2013

Són els que consten en les taules que, com a annex I, s'adjunten a este conveni, i són el resultat d'aplicar un increment del 0,8 % sobre les vigents el 31 de desembre de 2012.

En el cas que, al finalitzar l'any 2013, l'IPC real per a l'esmentat any supere el 2,2 %, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2013 en el percentatge que excedisca del mencionat 2,2 %.

La diferència al 31 de desembre de 2013, si n'hi ha, s'abonarà en el primer trimestre de 2014.

Article 15. Salaris per al 2014

Els salariis per al 2014 seran els que resulten d'aplicar un increment del 0,8 % sobre les taules salarials vigents el 31 de desembre de 2013.

En el cas que, al finalitzar l'any 2014, l'IPC real per a l'esmentat any supere el 2,2 %, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2014 en el percentatge que excedisca del mencionat 2,2 %.

La diferència al 31 de desembre de 2014, si n'hi ha, s'abonarà en el primer trimestre de 2015.

Article 16. Pagues extraordinàries

S'establixen tres pagues extraordinàries, denominades de beneficis, d'estiu i de Nadal, que hauran de ser abonades, respectivament, el 30 de març, el 30 de juny, i el 20 de desembre.

Article 17. Complement assistencial consolidat

El plus assistencial d'aproximadament el 10 % del salari bàsic que percebien els treballadors majors de 25 anys, o els menors que tenien la condició de cap de família; va quedar congelat en els valors adquirits a 31 de desembre de 1994 i que figuren en l'annex II, i no es generen en les noves contractacions.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de doce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso establecido en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

Artículo 13. Plus de compensación

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02 €), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

Artículo 14. Salarios para 2013

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 0'8 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2012.

En el caso de que al finalizar 2013 el IPC real para dicho año superara el 2'2 %, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2013 en el porcentaje que excediera del mencionado 2'2 %.

La diferencia al 31 de diciembre de 2013, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2014.

Artículo 15. Salarios para 2014

Los salarios para 2014 serán los que resulten de aplicar un incremento del 0'8 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013.

En el caso de que al finalizar 2014 el IPC real para dicho año superara el 2'2 %, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014 en el porcentaje que excediera del mencionado 2'2 %.

La diferencia al 31 de diciembre de 2014, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2015.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

Artículo 17. Complemento asistencial consolidado

El Plus Asistencial del orden del 10 % del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el Anexo II; no generándose en las nuevas contrataciones.

CAPÍTOL IV *Acció social*

Article 18. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per este conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per import de vint mil euros (20.000 €) per a cobrir els riscos de mort o d'invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o de gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions d'acord amb el barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral, així com la mort no accidental per import de quatre mil euros (4.000 €).

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les esmentades quantitats a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplique este conveni. A fi que unes empreses no queden mes gravades que altres pel fet de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'estos, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per este conveni tenen l'obligació d'inscriure els seus treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en l'apartat anterior, en el termini no superior d'un mes des de l'entrada en vigor del conveni, per mitjà d'una sol·licitud fefacent al gremi, juntament amb la llista de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, s'hi podran incloure autònoms.

C) A fi que els sindicats puguen comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, no serà vàlida la inclusió dels treballadors en cap altra pòlissa, que, en tot cas, tindrà la consideració de voluntària.

D) La no-inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva per part de les empreses determinarà que recaiguen sobre estes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuat de ser-hi inclosos els treballadors que, per la seua situació mèdica, siguen rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que, a l'entrada en vigor de la pòlissa, es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguen l'alta mèdica.

CAPÍTOL V

Article 19. Dret supletori

Per a tot allò no pactat en este conveni seran aplicables les normes generals.

Article 20. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establix, per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'este conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, l'arbitratge i la conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat i les de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresariales firmantes, que seran nomenats per les parts entre els qui pertanyen a la comissió negociadora del conveni; hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents, almenys, el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algún cas que afecte empreses i treballadors que formen part de l'esmentada Comissió, estos seran oïdes pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's o que estiguin subscrits, especialment en:

– Quantia del salari bàsic i dels complementos salariais variables i fixos.

CAPÍTULO IV *Acción social*

Artículo 18. Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (20.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de cuatro mil euros (4.000 €).

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, no será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza que en todo caso tendrá consideración de voluntaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan su alta médica.

CAPÍTULO V

Artículo 19. Derecho supletorio

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

Artículo 20. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

– Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

– Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.

– Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.

– Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.

– Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu qualsevol de la parts amb legitimació en eixe àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a estableir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà, només perquè en tinga coneixença, a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada s'haja arribat a un acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit l'acord, i a efectes informatius, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària.

Article 21. Indemnització per finalització de contracte

Les empreses abonaran una indemnització de dotze dies per any, o de la part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, siga quina siga la modalitat, sempre que no tinguen establida un altre tipus d'indemnització superior a esta.

Article 22. Incapacitat temporal

Es garantix a tots els treballadors afectats per este conveni la percepció del 75 % del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, i el 100 % en cas d'accident.

Donat cas que la situació d'incapacitat temporal supere els quinze dies, els percentatges pactats es percebran des del primer dia de la baixa.

Article 23. Mobilitat

S'establix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 24. Clàusula d'inaplicació

El procediment per a iniciar la inaplicació d'este conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació d'este conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària l'obertura del procediment i l'inici del període de consultes, i remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre adreçada al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar claramente les noves condicions de treball i la duració d'estes, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'este conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la propuesta empresarial i sobre la posibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar-ne els efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria que l'explique i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'allegue.

També les empreses podrán inaplicar el règim salarial previst en este conveni col·lectiu quan estes tinguén una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i les perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament per eixa aplicació i s'affecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquelles.

3. La interlocució per a esta negociació es realitzarà d'acord amb allò establít en l'Estatut dels Treballadors.

– Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

– Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones

– Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional

– Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria

Artículo 21. Indemnización finalización contrato

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, sea cual fuera su modalidad, siempre que no tengan establecida otra tipo de indemnización superior a esta.

Artículo 22. Incapacidad temporal

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente.

Caso de que la situación de Incapacidad Temporal exceda de quince días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

Artículo 23. Movilidad

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Cláusula de inaplicación

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación se realizará conforme a los establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritaria del conveni col·lectiu dins dels set dies següents d'haver-se aconseguit, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'aplicaran en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritaria del conveni col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se sobre l'assumpte, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió Paritaria, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, la Comissió decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o als mecanismos arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o als posteriors. En cas de no arribar a un acord o a un laude arbitral, es considerarà la discrepancia com a no resolta, als efectes legals oportuns.

La Comissió Paritaria estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i mantindrà, per tant, el sigil professional respecte de tot això.

Article 25. Treball en festius

Les parts firmants d'este conveni sustenten el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

No obstant això, quan per l'autoritat competent declare hábil comercial un dia festiu o un diumenge, i l'empresa decidisca l'activitat, si el personal professional de la plantilla, excepte mossos i aprenents, no hi assegura la presència voluntàriament, almenys en el 50 %, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el mencionat 50 %, que es considera el mínim necessari per a garantir la deguda atenció al consumidor. Es podrà aconseguir un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, i gaudir d'una prima del 55 % sobre el valor de l'hora ordinària.

Això no serà aplicable en les empreses amb un sol treballador, en les quals, en tot cas, serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'organitzarà de manera que els treballadors no presten els seus serveis en més del 50 % dels festius autoritzats com a hábils.

Article 26. Hores extraordinàries

Si es realitzen hores extraordinàries, estes seran compensades per mitjà de descans o pel pagament al 150 % del salari bàsic.

CAPÍTOL VI *Contractació*

Article 27. Contractació

a) Contractes de formació. Podran ser subscrits per a les distintes categories d'este conveni, a excepció de les de conductor, mozo, subalterno, aspirant administratiu i aprenent. La duració serà l'establida en l'article 11.2.a de l'Estatut dels Treballadors.

b) Contracte en pràctiques. Estos contractes tindrán una duración máxima de dos años, durante los cuales los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo, respecto del salario correspondiente al lloc de trabajo que ocupen.

c) Contractes eventuales por necesidades de la producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un período de diez meses. En caso de contratarse por un período inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez, hasta los citados doce meses.

d) Contracte d'obra o servici. Es podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Les vacantes produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors seran cobertes per mitjà de contractes de releu.

f) Els contractes a temps parcial tindrán una jornada mínima de doce hores setmanals o quaranta-huit mensuals.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establecides en l'article 21 d'este conveni.

Article 28. Formació contínua i ocupacional

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua i l'ocupacional, en el marc dels acords establerts entre

4. Tras el período de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión Paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del período de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 25. Trabajo en festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

No obstante, cuando por la Autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, excepto mozos y aprendices, no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50 %, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50 %, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50 % de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 26. Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base.

CAPÍTULO VI *Contratación*

Artículo 27. Contratación

a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración será la establecida en el artículo 11.2.a del Estatuto de los Trabajadores.

b) Contrato en prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos eventuales por necesidades de la producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. Caso de contratarse por un período inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contrato de obra o servicio. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.

f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 28. Formación continua y ocupacional

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos

empresaris i treballadors, i s'atribuïxen l'encàrrec de desenrotllar plans de formació de caràcter sectorial en els seus dos vessants: continu i ocupacional.

Article 29. Conversió de contractes temporals en indefinitos

Les empreses podran realitzar conversions de contractes temporals en contractes per al foment de la contractació indefinida, en els termes establits en la normativa vigent.

Article 30. Prevenció de riscos laborals

Tant les empreses com els treballadors del sector hauran d'assumir el compliment estricte d'allò que s'ha legislat amb vista a la prevenció de riscos laborals.

Article 31. Faltes i sancions

Faltes

Es consideren faltes les accions o les omissions que suposen crevant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor, i en especial, per este conveni bàsic.

Així mateix, es consideren faltes les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per cada empresa dins de les seues característiques particulars.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seu importància i transcendència, en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals comptats des de la primera falta, sense causa justificada.

2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent d'IT o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.

4. L'abandó del treball sense causa justificada per breu temps.

5. Xicotets descuits en la conservació del material i dels utensilis.

6. La falta incidental de neteja o d'higiene personal.

7. No comunicar el canvi de domicili, dins dels deu dies d'haver-se produït.

8. Discutir sobre assumptes estranyos al treball.

9. L'embriaguesa ocasional.

10. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei.

11. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.

2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen estos de la classe que siguin.

5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.

6. Simular la presència d'un altre treballador valent-se de la seua firma, fitxa o targeta de control.

7. La negligència o desidia que afecte la bona marxa del treball.

8. La imprudència en acte de servici que implique risc greu d'accident o averia de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o el centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciad, sempre que això ocasione perjuís greus, així com no advertir imme-

stablecidos entre empresarios y trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

Artículo 29. Conversión de contratos temporales en indefinidos

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. Faltas y sanciones

Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiaridades características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.

4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.

6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.

7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

9. La embriaguez ocasional.

10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.

11. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no

diatament els seus caps sobre qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

12. L'omissió a posta o per negligència, o la ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.

13. Els descuits i les equivocacions que es repetixen sovint, o els que originen perjuïs a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'estos errors a la direcció.

14. Aquelles altres faltas de naturalesa anàloga.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència al treball o de puntualitat. Es consideren que estan en esta situació mes de 8 faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent huitanta dies naturals i més de 24 faltes no justificades de puntualitat en un període d'un any.

En el cas de les faltes d'assistència, és així faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.

2. La indisciplina o la desobediència en el treball. Entre d'altres, es consideraran casos d'indisciplina o desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials, màquines o ferramentes, quan se'n derive perill per als companys de treball o perjuï per a l'empresa.

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Esta prohibició haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.

4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball. Entre d'altres, es considera transgressió de la bona fe contractual eixir amb paquets o embolcalls del treball i negant-se a donar-ne compte del contingut, quan ho sol·licita el personal encarregat d'esta missió.

5. La disminució voluntària en el rendiment de la labor.

6. L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercutixen negativament en el treball.

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempte contra el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home per mitjà de l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si esta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, segons les faltes cometudes, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

2. Per faltes greus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou fins a sis mesos.

b) Acomiadament disciplinari.

Procediment sancionador

La notificació de les faltas requerirà la comunicació escrita al treballador en què conste la data i els fets que la motiven, qui haurà de justificar-ne la recepció o firmar que està assabentat de la comunicació. Les sancions que puguen imposar-se en l'orde laboral s'entenen sempre sense perjuï de les possibles actuacions en altres ordes o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi ha, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser oïts per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o d'una sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que esta circumstància conste a l'empresari.

advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, mas de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement d'havers sigut comeses, i, en tot cas, als sis mesos respecte d'eixa data.

ANNEX I *Taules salarials 2013*

NIVELLS D'Ocupació	2013
DIRECTOR GERENT	970,96 €
ENCARREGAT GENERAL	821,27 €
ENCARREGAT D'ESTABLIMENT	790,86 €
CAP ADMINISTRATIU	760,73 €
COMPTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIU	725,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	697,12 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU MENOR DE 18 ANYS	672,76 €
MESTRE CARNISSE	821,27 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA	760,73 €
DEPENDENT MAJOR	760,73 €
CONDUCTOR DE CAMIÓ	760,73 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE SEGONA	725,86 €
DEPENDENT	725,86 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	725,86 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA	697,12 €
AJUDANT DE DEPENDENT	697,12 €
MOSO	691,36 €
APRENENT MENOR DE 18 ANYS	672,76 €
SUBALTERNS, TOTS	691,36 €

ANNEX II *Complement assistencial consolidat*

DIRECTOR GERENT	57,10 €
ENCARREGAT GENERAL	48,30 €
ENCARREGAT D'ESTABLIMENT	46,51 €
CAP ADMINISTRATIU	44,74 €
COMPTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIU	42,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	40,98 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU MENOR DE 18 ANYS	23,16 €
MESTRE CARNISSE	48,30 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA	44,74 €
DEPENDENT MAJOR	44,74 €
CONDUCTOR DE CAMIÓ	42,68 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE SEGONA	42,68 €
DEPENDENT	42,68 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	42,68 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA	40,98 €
AJUDANT DE DEPENDENT	40,98 €
MOSO	40,66 €
APRENENT MENOR DE 18 ANYS	23,16 €
SUBALTERNS, TOTS	40,86 €

Nota: d'acord amb el que estableix l'article 17, no tenen dret a percibir este complement assistencial consolidat els empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

ANEXO I *Tablas salariales 2013*

NIVELES DE EMPLEO	2013
DIRECTOR GERENTE	970,96 €
ENCARGADO GENERAL	821,27 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	790,86 €
JEFE ADMINISTRATIVO	760,73 €
CONTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIVO	725,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	697,12 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOR 18 AÑOS	672,76 €
MAESTRO CARNICERO	821,27 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	760,73 €
DEPENDIENTE MAYOR	760,73 €
CONDUCTOR DE CAMIÓN	760,73 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	725,86 €
DEPENDIENTE	725,86 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	725,86 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	697,12 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	697,12 €
MOZO	691,36 €
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	672,76 €
SUBALTERNOS, TODOS	691,36 €

ANEXO II *Complemento asistencial consolidado*

DIRECTOR GERENTE	57,10 €
ENCARGADO GENERAL	48,30 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	46,51 €
JEFE ADMINISTRATIVO	44,74 €
CONTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIVO	42,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40,98 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOR 18 AÑOS	23,16 €
MAESTRO CARNICERO	48,30 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	44,74 €
DEPENDIENTE MAYOR	44,74 €
CONDUCTOR DE CAMIÓN	42,68 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	42,68 €
DEPENDIENTE	42,68 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	42,68 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	40,98 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	40,98 €
MOZO	40,66 €
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	23,16 €
SUBALTERNOS, TODOS	40,86 €

Nota: Según lo establecido en el artículo 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana, sobre les taules salarials per a l'any 2014 (codi número 80100075012013). [2014/1615]

Vista l'acta d'acord, de 4 de febrer de 2014, de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de treball autonòmic del sector d'arqueologia, sobre taules salarials per a l'any 2014, subscrit, d'una part per l'organització empresarial ASEMARQ, i d'una altra, per la federació sindical FECOMA-CCOO PV, de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que la inscriguén en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de febrer de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana

València, 4 de febrer de 2014, quan són les 16.30 hores, reunits, d'una part, l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana ASEMARQ, i d'una altra, la federació sindical FECOMA-CCOO PV, més amunt esmentades, amb motiu de la negociació de les taules salarials per a l'any 2014 del Conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana, ambdós parts,

ACORDEN

Ir. Aprovar per unanimitat les taules salarials per a l'any 2014 del Conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana, les quals s'adjunten a la present acta. S'establix un increment del 0,25 per cent respecte a les taules salarials de l'exercici 2013. En cas que l'IPC anual registrat per l'INE el 31 de desembre de 2014 experimente un increment superior al 0,25 per cent, s'efectuarà una revisió de la dita taula per la diferència resultant. Els retards derivats de la present taula s'abonaran en el termini d'un mes des de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

2n. Faculten solidàriament Julio Antonio Plà Martínez i Jaime Gil Escontrela a traslladar del present accord a l'autoritat laboral competent en compliment de l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors, per al depòsit, registre i publicitat d'este en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana sobre las tablas salariales para el año 2014 (código número 80100075012013). [2014/1615]

Vista el acta de acuerdo de fecha cuatro de febrero de 2014, de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo autonómico del sector de arqueología, sobre tablas salariales para el año 2014, suscrito, de una parte por la organización empresarial ASEMARQ y de otra, por la federación sindical FECOMA-CCOO PV, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 20 de febrero de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana

Valencia, 4 de febrero de 2014, siendo las 16.30 horas, reunidos, de una parte, la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana ASEMARQ, y de la otra, la federación sindical FECOMA-CCOO PV, al margen citadas, con motivo de la negociación de las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana, ambas partes,

ACUERDAN

1.º Aprobar por unanimidad las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana, las cuales se adjuntan a la presente acta. Se establece un incremento del 0,25 por ciento con respecto a las tablas salariales del ejercicio 2013. En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcance el 31 de diciembre de 2014 un incremento superior al 0,25 por ciento, se efectuará una revisión de dicha tabla por la diferencia resultante. Los atrasos derivados de la presente tabla se abonarán en el plazo de un mes desde su publicación el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

2.º Facultan solidariamente a Julio Antonio Plà Martínez y a Jaime Gil Escontrela a dar traslado del presente acuerdo, a la autoridad laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

I en prova de conformitat i d'acceptació amb el que s'ha exposat, firmen tots els presents, membres de la comissió negociadora.

Per ASEMARQ

Gabriel Segura Herrero.
Ruth Falcó Martí
Mavi Lleida Fernández
Enric Flors Ureña
María Luisa Serrano Marcos
Julio A. Pla Martínez (assessor)
Jaime Gil Escontrela (assessor)

Per FITEQA de CCOO-PV

Miguel Montalbán Gámez
Josefina Cuevas Fandos

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

Por ASEMARQ

Gabriel Segura Herrero.
Ruth Falcó Martí
Mavi Lleida Fernández
Enric Flors Ureña
María Luisa Serrano Marcos
Julio A Pla Martínez (asesor)
Jaime Gil Escontrela (asesor)

Por FITEQA de CCOO PV

Miguel Montalbán Gámez
Josefina Cuevas Fandos

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2014

Salari conveni anual brut. Inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries. Article 22. Conveni col·lectiu.

Categories professionals	Lloc	Anual 2014	Mensual sense pagues	Mensual amb pagues
Grup 1. Arqueòleg/òloga				
	Coordinador/A	23.421,25 €	1.672,95 €	1.951,77 €
	Arqueòleg/òloga	21.012,50 €	1.500,89 €	1.751,04 €
	Ajudant A	19.864,50 €	1.418,89 €	1.655,38 €
	Ajudant B	18.972,75 €	1.355,20 €	1.581,06 €
Grup 2. Especialista				
	Especialista	19.362,25 €	1.383,02 €	1.613,52 €
	Especialista ajudant	17.978,50 €	1.284,18 €	1.498,21 €
	Administratiu/iva	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
Grup 3. Personal de suport				
	Auxiliar d'arqueologia	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Operari/ària d'arqueologia	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Intèpret cultural	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Auxiliar administratiu/iva	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Conductor/a	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Representant comercial	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Personal de neteja i manteniment	14.672,88 €	1.048,06 €	1.222,74 €

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014

Salario convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22. Convenio colectivo

Categorías profesionales	Puesto	Anual 2014	Mensual sin pagas	Mensual con pagas
Grupo 1. Arqueólogo/a				
	Coordinador/a	23.421,25 €	1.672,95 €	1.951,77 €
	Arqueólogo/a	21.012,50 €	1.500,89 €	1.751,04 €
	Ayudante A	19.864,50 €	1.418,89 €	1.655,38 €
	Ayudante B	18.972,75 €	1.355,20 €	1.581,06 €
Grupo 2. Especialista				
	Especialista	19.362,25 €	1.383,02 €	1.613,52 €
	Especialista ayudante	17.978,50 €	1.284,18 €	1.498,21 €
	Administrativo/a	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
Grupo 3. Personal de Apoyo				
	Auxiliar de arqueología	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Operario/a de arqueología	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Intérprete cultural	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Auxiliar administrativo/a	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Conductor/a	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Representante comercial	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Personal de limpieza y mantenimiento	14.672,88 €	1.048,06 €	1.222,74 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 24 de març de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord pel qual s'aproven les taules salarials definitives per a l'any 2012 del Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València (Codi: 80000565012003). [2014/3195]

Vista l'acta de l'accord pel qual s'aproven les taules salarials definitives per a l'any 2012 del Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València, subscrit per la Comissió Paritària, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València (ASEMA), i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT-PV i FITEQA-CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 24 de març de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acord de revisió/garantia salarial de l'any 2012, del Conveni col·lectiu de les indústries de la marroquineria de les províncies de Castelló i València

València, 29 de gener de 2014

Reunits

D'una part, l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València, abreviadament ASEMA, amb CIF: G46550976, i domicili social a València, carrer d'Uruguai, número 11, despach número 206, integrada pels següents membres representants:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marqués Romero (assessor).

D'una altra part, els sindicats Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV FITEGA) i Unió General de Treballadors (UGT-FITAG), constituïts per mitjà dels representants següents:

- Per UGT-FITAG:
- María José Climent Aragón.
 - Alfredo Sanmartín Beneyto (assessor).
- Per CCOO-FITEQA:
- José Vicente Soriano Marco.
 - Vicente Rodríguez Estepa (assessor).

Manifesten

I. Es constituixen en comissió paritària del Conveni col·lectiu número XXIX, del sector de la Indústria de la Marroquineria, de les

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2012 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (Código: 80000565012003). [2014/3195]

Vista el acta del acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2012 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (ASEMA), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT-PV y FITEQA-CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 24 de marzo de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acuerdo revisión/garantía salarial del año 2012 del Convenio colectivo de las industrias de la marroquinería de las provincias de Castellón y Valencia

Valencia, 29 de enero de 2014

Reunidos

De una parte: la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, abreviadamente ASEMA, con CIF: G46550976, con domicilio social en Valencia, calle Uruguay, número 11; despacho número 206, compuesta por los siguientes miembros representantes:

- Francisco Carrasco Suay.
- Juan Luis Marques Romero (asesor).

De otra parte: los sindicatos Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO.FITEGA) y Unión General de Trabajadores (UGT-FITAG) constituidos a través de los siguientes representantes:

- Por UGT-FITAG:
- María José Climent Aragón.
 - Alfredo Sanmartín Beneyto (asesor).
- Por CCOO-FITEQA:
- José Vicente Soriano Marco.
 - Vicente Rodríguez Jara (asesor).

Manifiestan

I. Se constituyen en comisión paritaria del Convenio colectivo número XXIX del sector de la Industria de la Marroquinería de las pro-

provincies de Castelló i de València, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* número 7033, de data 28.05.2013.

II. La comissió paritària resoldrà sobre els punts següents:

1. Interpretació i aplicació de l'article 10 del conveni col·lectiu pel que fa a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial sobre la taula salarial de l'any 2012, una vegada s'han constatat els índexs d'inflació de l'esmentat any.

III. En la constitució de la comissió s'ha respectat l'article 14 del conveni, a excepció del nombre de membres de cada una de les parts representades, però que a l'existir unanimitat de tots ells, no hi ha cap impediment a la validesa de l'accord perquè es prenga en el si de la comissió.

IV. Als efectes previstos en el punt II, s'aprova per unanimitat de totes les parts la següent,

ACTA

Primer. L'article 10 del conveni col·lectiu número XXIX estableix literalment:

1r) L'increment salarial pactat per a l'any 2.012 és del 0,5 % (un zero amb cinquanta centèsimes per cent) sobre el concepte salarial «salari base», establert en l'article 19 del conveni. Este increment ja està reflectit en les taules salariales annexes al present text.

2n) S'establix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, la qual serà d'aplicació al final de l'exercici 2012. Esta clàusula consistix i es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2%). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre fóra superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular-ne l'excés es prendran com a referència els indicadors d'inflació esmentats, excluent en ambdós els carburants i combustibles. Tal increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2012.

3r) Els conceptes salariais «incentiu o plus d'activitat» establert en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat», establert en l'article 20, els quals s'aplicaran l'any 2012, quedaran actualitzats en un 2,4 % corresponent a la inflació real que hi ha hagut en l'exercici 2011, i sobre la dita actualització, s'incrementaran en un 0,3 % (un zero amb trenta centèsimes per cent). Esta actualització, d'accord amb la inflació que hi ha hagut l'any 2011, més l'increment del 0,3 % pactat, ja queda reflectit en les taules salariales annexes al present conveni. Estos imports només resulten d'aplicació l'any 2.012.

4t) Els conceptes salariais establerts en els articles 20 (antiguitat consolidada) i 23 (incentiu o plus d'activitat) disposaran de la mateixa clàusula de revisió salarial pactada per al salari base i continguda en l'apartat 3r anterior, a excepció que per a estos conceptes s'establix un límit màxim d'increment del 0,2 %, és a dir, s'establix una clàusula de revisió salarial fixada en un màxim d'increment del 0,2 %. Amb això, es pretén que siga quina siga la taxa de variació entre l'IPC general espanyol i l'IPC harmonitzat de la zona euro, estos conceptes només es veuran incrementats en un màxim de 0,2 %. Eixe increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir del dia 01.01.2012.

Segon. Els índexs d'inflació de l'IPC general espanyol i de l'IPC harmonitzat de la zona euro han sigut els següents:

IPC general espanyol, any 2012: 2,9 %.

IPC harmonitzat zona euro 2012: 2,2 %.

La clàusula de revisió salarial s'aplica a partir del 2 % (objectiu d'inflació del Banc Central Europeu) i, respecte a l'IPC nacional o harmonitzat en la zona euro, que tinga menor índex.

Per tant, l'any 2012 l'índex menor és l'harmonitzat de la zona euro, el qual ha quedat en un 2,2 %, per la qual cosa esta serà la referència per a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial.

Ja que la clàusula de revisió salarial s'aplica a partir del 2,00 %, els conceptes «salari base», «plus d'activitat» i «antiguitat consolidada»

vincias de Castellón y de Valencia, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* número 7033, de fecha 28.05.2013

II. La comisión paritaria va a resolver sobre los siguientes puntos:

1.º Interpretación y aplicación del artículo 10 del convenio colectivo en lo concerniente a la aplicación de la cláusula de revisión salarial sobre la tabla salarial del año 2012, una vez se han constatado los índices de inflación de dicho año.

III. En la constitución de la comisión se ha respetado el artículo 14º del propio convenio, a excepción del número de miembros de cada una de las partes representadas, pero que al existir unanimidad de todos ellos no constituye impedimento alguno a la validez del acuerdo que se tome en el seno de la comisión.

IV. A los efectos previstos en el manifestando II, se aprueba por unanimidad de todas las partes la siguiente,

ACTA

Primer. El artículo 10 del convenio colectivo número XXIX establece literalmente:

1.º) El incremento salarial pactado para el año 2012 es del 0,5 % (un cero con cincuenta centésimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2012 y que consiste y se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2012.

3.º) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2012, quedaran actualizados en un 2,4 % correspondiente a la inflación real habida en el ejercicio 2011 y sobre dicha actualización se incrementarán en un 0,3 % (un cero con treinta centésimas por ciento). Esta actualización conforme a la inflación habida en el año 2011 más el incremento del 0,3 % pactado, ya queda reflejado en las tablas salariales anexas al presente convenio. Estos importes solo resultan de aplicación en el año 2012.

4.º) Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 (antigüedad consolidada) y 23 (incentivo o plus de actividad) dispondrán de la misma cláusula de revisión salarial pactada para el salario base y contenida en el apartado 3.º anterior, a excepción de que para estos conceptos se establece un límite máximo de incremento del 0,2 %, es decir, se establece una cláusula de revisión salarial topada en un máximo de incremento del 0,2 %. Con ello se pretende que sea cual sea la tasa de variación entre el IPC general español y el IPC armonizado de la zona euro, estos conceptos solo se verán incrementado en un máximo de 0,2 %. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2012.

Segundo. Los índices de inflación del IPC general español y del IPC armonizado zona euro han sido los siguientes:

IPC general español año 2012: 2,9 %.

IPC armonizado zona euro 2012: 2,2 %.

La cláusula de revisión salarial se aplica a partir del 2 % (objetivo inflación Banco Central Europeo) y respecto al IPC nacional o armonizado zona euro, que tenga menor índice.

Por tanto, en el año 2012 el índice menor, es el armonizado zona euro que ha quedado en un 2,2 %, por lo que este será la referencia para la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Puesto que la cláusula de revisión salarial se aplica a partir del 2,00 %, los conceptos «salario base», «plus actividad» y «antigüedad

hauran d'incrementar-se un 0,2 % respecte als imports que apareixen publicats en les columnes respectives del conveni col·lectiu XXIX.

La comissió paritària, en compliment del conveni col·lectiu, procedix a l'aplicació de la clàusula de revisió salarial sobre les taules salarials de 2012, incrementant en un 0,2 % el concepte «salari base», un 0,2 % el concepte «plus d'activitat» i un 0,2 % el concepte «antiguitat consolidada».

L'increment salarial derivat de l'aplicació de la clàusula de revisió salarial té efecte retroactiu de data 01.01.2012.

Tercer. En virtut de l'anterior, es procedix a la publicació de les taules salarials definitives de l'any 2012:

TAULA SALARIAL DEFINITIVA ANY 2012

TAULA SALARIAL DEFINITIVA DE L'1 DE GENER DEL 2012 AL 31 DE DESEMBRE DEL 2012

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNS: retribució mensual.

Euros(€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Magatzemista/Llister:	740,18	180,17	519,44
Ordenança:	740,18	180,17	519,44
Xòfer:	765,72	191,47	537,37
Missatger o ordinari:	740,18	180,17	519,44

Els missatgers o ordinaris amb contracte subscrit amb anterioritat a l'01.01.1998, seran retribuïts d'acord amb el salari mínim interprofessional.

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: retribució diària.

Euros(€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Oficial de primera:	26,31	9,26	18,49
Oficial de segona:	25,60	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,15	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	24,89	8,48	17,48
Peó:	24,56	8,48	17,48
Aprendent 1r any:	20,77		
Aprendent 2n any:	22,84		
Aprendent 3r any	25,12		
Cont. formació	21,37		

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: retribució mensual.

Euros(€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	841,49	266,83	590,54
Cap de negociat:	814,01	268,10	571,27
Cap de compres i vendes	956,84	246,43	671,48
Cap de magatzem:	896,62	238,08	627,78
Oficial de primera:	790,59	251,55	554,81
Oficial de segona:	768,64	240,99	539,41
Viatjant:	813,99	221,81	571,26
Auxiliar:	754,46	234,60	529,46
Dependent de magatzem:	740,18	207,37	519,44
Telefonista:	740,18	209,76	519,44

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT: retribució mensual.

Euros(€)	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	978,79	276,72	686,95
Encarregat de secció i cap de taller:	869,17	276,72	609,85
Modelista-patronista:	777,37	263,81	545,55
Dibuixant-projectista:	777,37	263,81	545,55
Mestre tallador:	777,37	263,81	545,55

consolidada» deberán incrementarse un 0,2 % respecto a los importes que aparecen publicados en las columnas respectivas en el convenio colectivo XXIX.

La Comisión Paritaria, en cumplimiento del convenio colectivo procede a la aplicación de la cláusula de revisión salarial sobre las tablas salariales de 2012, incrementando en un 0,2 % el concepto «salario base», un 0,2 % el concepto «plus actividad» y un 0,2 % el concepto «antigüedad consolidada».

El incremento salarial derivado de la aplicación de la cláusula de revisión salarial tiene efecto retroactivo a fecha 01.01.2012.

Tercero. En virtud de lo anterior se procede a la publicación de las tablas salariales definitivas del año 2012

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL 1 DE ENERO DEL 2012 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: retribución mensual

Euros(€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/Listero:	740,18	180,17	519,44
Ordenanza:	740,18	180,17	519,44
Chofer:	765,72	191,47	537,37
Botones o recadero:	740,18	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria

Euros(€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,31	9,26	18,49
Oficial de segunda:	25,60	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,15	8,71	17,65
Especialista y ayudante:	24,89	8,48	17,48
Peón:	24,56	8,48	17,48
Aprendiz 1.º año:	20,77		
Aprendiz 2.º año:	22,84		
Aprendiz 3.º año	25,12		
Cont. Formación	21,37		

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: retribución mensual.

Euros(€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	841,49	266,83	590,54
Jefe de negociado:	814,01	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	956,84	246,43	671,48
Jefe de almacén:	896,62	238,08	627,78
Oficial de primera:	790,59	251,55	554,81
Oficial de segunda:	768,64	240,99	539,41
Viajante:	813,99	221,81	571,26
Auxiliar:	754,46	234,60	529,46
Dependiente de almacén:	740,18	207,37	519,44
Telefonista:	740,18	209,76	519,44

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: retribución mensual.

Euros(€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	978,79	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller:	869,17	276,72	609,85
Modelista-Patronista:	777,37	263,81	545,55
Dibuixante-Proyectista:	777,37	263,81	545,55
Maestro cortador:	777,37	263,81	545,55

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 d'abril de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord sobre pròrroga de la ultraactivitat en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000335011999). [2014/3210]

Vist el text de l'Acord sobre pròrroga de la ultraactivitat en el Conveni col·lectiu de centres i serveis d'atenció a persones discapacitades de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats FE-CC.OO-PV. i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'Acord.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 d'abril de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

A València, el 25 de març de 2014, es reunixen els membres de la Comissió Negociadora ressenyats a continuació del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

Per AGEVALCEE:
Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Per FEAD:
Catalina Estevan Estevan

Per ASELDICOVA:
Carlos Laguna Asensi

Per FE CCOO PV
Neus Carrasco Llopis

Per FETE-UGT PV:
Javier Hervás Garcia

Acorden:

Punt únic

Prorrogar fins al pròxim dia 30 de maig de 2014 la ultractivitat del VI Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, a fi de poder tancar l'acord sobre el text íntegre del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre prórroga de la ultraactividad en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (Código: 80000335011999). [2014/3210]

Visto el texto del Acuerdo sobre prórroga de la ultraactividad en el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos FE-CC.OO-PV. y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de abril de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

En Valencia, a 25 de marzo de 2014, se reúne la Comisión Negociadora resenñados a continuación del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana

Por AGEVALCEE:
D. Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Por FEAD:
D.^a Catalina Estevan Estevan

Por ASELDICOVA:
D. Carlos Laguna Asensi

Por FE CCOO PV
D.^a Neus Carrasco Llopis

Por FETE-UGT PV:
D. Javier Hervás Garcia

Acuerdan:

Punto único

Prorrogar hasta el próximo día 30 de Mayo de 2014, la ultractividad del VI Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, a fin de poder cerrar el acuerdo sobre el texto íntegro del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 d'abril de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del XXX Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València (Codi: 80000565012003). [2014/3502]

Vist el text del XXX Conveni Col·lectiu del Sector de la Indústria de Marroquineria i Afins de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora, integrada, de part empresarial, per representants d'ASEMA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FITAG i CCOO-FITEQA, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 d'abril de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Trenta Conveni Col·lectiu de Treball per a la Indústria de la Marroquineria i Afins de les Províncies de Castelló i València

Conveni col·lectiu núm. XXX (de l'1 de gener de 2013 al 31 desembre de 2014)

Text del trenta conveni col·lectiu de treball per a les províncies de València i Castelló de les indústries de cuirs repujats, marroquineria, cinturons, lligues i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreviadament «marroquineria i afins».

CAPÍTOL I *Normes generals*

Secció primera
Àmbits territorial, funcional i personal

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és d'aplicació obligatòria a totes les empreses de les activitats que s'esmenten en l'article següent que radiquen a les províncies de Castelló i de València. S'aplicarà així mateix a tots els centres de treball establerts en estes províncies, encara que les empreses tinguen el domicili legal en altres províncies no afectades per este conveni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXX Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (Cód.: 80000565012003). [2014/3502]

Visto el texto del XXX Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASEMA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FITAG y CC.OO.FITEQA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de abril de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Trigésimo Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la Marroquinería y Afines de las Provincias de Castellón y Valencia

Convenio colectivo núm. XXX (del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014)

Texto del trigésimo convenio colectivo de trabajo para las provincias de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente «marroquinería y afines»

CAPÍTULO I *Normas generales*

Sección primera
Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en las provincias de Castellón y de Valencia. Se aplicará asimismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no afectadas por este convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga a totes les empreses i els treballadors de cuirs repujats, marroquineria i estotgeria, cinturons, lligues i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria, talabarteria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses, cordovans, objectes complementaris, albarderia i fuets.

Hi queden englobats tant fabricants com distribuidors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de la qual queden compresos algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, i en queda exclòs el comerç detallista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciar-se negociaciones per a realitzar cap conveni d'àmbit menor sobre les matèries pactades en el present conveni sense coneixement de la comisió paritària.

Article 3. Obligació total

Les empreses afectades ho seran en la seua totalitat, excepte el que es disposa en l'article següent sobre àmbit personal.

Article 4. Àmbit personal

El conveni afectarà tots els treballadors inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que d'ara en avant forme part de les seues respectives plantilles, amb les excepcions assenyalades en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció segona
Compensació, absorbibilitat i garantia personal

Article 5. Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de l'aplicació seran considerades globalment.

Article 6. Compensació

Les condicions pactades són compensables totalment amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciosos-administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

Article 7. Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'uns altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents, amb anterioritat al conveni, superen el nivell total dels establits en el mateix. En cas contrari es consideraran absorbits per les millores pactades en este conveni.

Article 8. Garantia personal

Es respectaran les situacions que, globalment, excedisquen el contingut econòmic del pacte, les quals es mantindran estrictament *ad personam*.

Secció tercera
Vigència, duració, rescissió i revisió.
clàusula de desvinculació salarial

Article 9. Vigència

El present conveni, amb independència de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, tindrà plens efectes i vigència amb efectes retroactius des de la data de l'1 de gener de l'any 2013 fins al 31 de desembre de 2014.

Article 10. Duració i increment salarial

La duració d'este conveni serà de dos anys de vigència, referida al període comprés entre l'1 de gener de l'any 2013 i el 31 de desembre de l'any 2014, i comprendrà tot l'any natural de 2013 i de 2014.

Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la comisión paritaria.

Artículo 3. Obligación total

Las empresas afectadas, lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito personal

Afectará el Convenio a todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda
Compensación, absorbibilidad y garantía personal

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarcas, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

Artículo 7. Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Sección tercera
Vigencia, duración, revisión y cláusula de desvinculación salarial

Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2013 al 31 de diciembre del año 2014, comprendiendo todo el año natural de 2013 y de 2014.

REVISIÓ SALARIAL

ANY 2013:

1) L'increment salarial pactat per a l'any 2013 és del 0,5 % (zero i cinquanta centèsimes per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en l'article 19 del conveni. Este increment ja figura en les taules salariales annexes al present text.

2) S'establix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni que serà aplicable al final de l'exercici 2013 i que consistix i es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà d'una vegada. Eixe increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2013. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,6 %, per tant, a part de l'excés que resulte de les operacions anteriors, no podrà actualitzar-se el salari base per damunt del 0,6 %.

3) El concepte salarial «incentiu o plus d'activitat» establert en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establert en l'article 20 que s'aplicaran l'any 2013 s'incrementaran en el percentatge que resulte de l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà d'una vegada. Eixe increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2013. Es pacta que este increment no podrà superar el 0,4 %, per tant, a part del percentatge que resulte de les operacions anteriors, no podran incrementar-se els conceptes salariais «plus d'activitat» i «antiguitat consolidada» per damunt del 0,4 %.

ANY 2014:

1) L'increment salarial pactat per a l'any 2014 és del 0,5 % (zero i cinquanta centèsimes per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establert en el conveni en l'article 19. Este increment ja figura en les taules salariales annexes al present text.

2) S'establix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni que serà aplicable al final de l'exercici 2014 i que consistix i es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà d'una vegada. Eixe increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2014. La present clàusula de revisió salarial té un límit màxim del 0,6 %, per tant, a part de l'excés que resulte de les operacions anteriors, no podrà actualitzar-se el salari base per damunt del 0,6 %.

3) El concepte salarial «incentiu o plus d'activitat» establert en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establert en l'article 20 que s'aplicaran l'any 2014 s'incrementaran en el percentatge que resulte de l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà d'una vegada. Eixe increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 01.01.2014. Es pacta que este increment no podrà superar el 0,4 %, per tant, a part del percentatge que resulte de les operacions anteriors, no podran incrementar-se els conceptes salariais «plus d'activitat» i «antiguitat consolidada» per damunt del 0,4 %.

REVISIÓN SALARIAL.

AÑO 2013:

1) El incremento salarial pactado para el año 2013 es del 0,5 % (un cero con cincuenta centésimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del Convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2013 y que consiste y se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 1 de enero de 2013. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,6 %, por tanto al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 0,6 %.

3) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23º del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2013, se incrementarán en porcentaje que resulte del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2013. Se pacta que este incremento no podrá superar el 0,4 %, por tanto al margen del porcentaje que resulte de las operaciones anteriores, no podrá incrementarse los conceptos salariales «plus de actividad» y «antigüedad consolidada» por encima del 0,4 %.

AÑO 2014:

1) El incremento salarial pactado para el año 2014 es del 0,5 % (un cero con cincuenta centésimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2) Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19º del convenio que resultará de aplicación al final del ejercicio 2014 y que consiste y se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 1 de enero de 2014. La presente cláusula de revisión salarial tiene un tope máximo del 0,6 %, por tanto al margen del exceso que resulte de las operaciones anteriores, no podrá actualizarse el salario base por encima del 0,6 %.

3) Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2014, se incrementarán en porcentaje que resulte del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 01.01.2014. Se pacta que este incremento no podrá superar el 0,4 %, por tanto al margen del porcentaje que resulte de las operaciones anteriores, no podrá incrementarse los conceptos salariales «plus de actividad» y «antigüedad consolidada» por encima del 0,4 %.

Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial i d'aplicació de l'article 82.3 de l'estatut dels treballadors

Les empreses que acrediten els requisits exigits en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'existència de causes, podran iniciar els procediments establits en l'esmentat article per a la inaplicació de l'increment salarial establert en el conveni col·lectiu, i hauran de comunicar-ho als representants dels treballadors i a la comissió paritària del conveni, aportant la documentació que acredite les causes.

En estos casos, la inaplicación de l'incremento salarial o la fijación d'un incremento de salarios inferior a lo establecido por convenio se adequaren en el ámbito de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en los plazos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; si de la esmentada negociación resulta que hi ha un acord entre la dirección y los representantes dels treballadors, eixa decisió estarà emmarcada dins d'un pla de viabilitat, en què s'hauran de determinar amb exactitud les condicions salariais i la seua duració, l'actualització posterior dels salaris i que la inaplicació no podrà prolongar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni en la dita empresa. L'abonament de les diferències deixades de percebre s'efectuarà tan prompte com es constate objectivament que l'empresa té superàvit o beneficis en una quantitat suficient per a cobrir les dites diferències.

Per al tràmit del període de consultes, en cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, esta es considerarà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la pròpia empresa, elegits conforme preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdós parts, de mutu acord, podran substituir este termini traslladant la decisió a la comissió paritària. En este cas la resolució de la comissió paritària serà de compliment obligatori.

En cas de desacord, a la finalització del període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepancia fóra plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts, per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, podran sotmetre-les a la mediació o a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària la que en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remetrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL) (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV 08.07.2010).

Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Per al seguiment de l'acord, es reuniran les parts firmants amb la periodicitat que acorden.

Article 12. Denúncia conveni

Les parts negociadores es reserven la facultat de denunciar el present conveni col·lectiu amb un termini de preavís de tres mesos abans que en finalitze la vigència, de conformitat amb el que estableix l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Ambdós parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans que finalitze el present. Si les negociacions es prolonguen durant un termini que excedeix el de vigència del conveni, les normes d'este en mantindran la vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de vigència.

Durant les negociacions per a la renovació del conveni, a falta de pacte, se'n mantindrà la vigència. Les parts podran adoptar acords parciaus per a la modificació d'alguns o alguns dels continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de l'acabament de la vigència pactada, s'exercisa l'activitat en el sector. Estos acords tindran la vigència que les parts determinen.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial y de aplicación del artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores

Las empresas que acrediten los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la existencia de causas, podrán iniciar los procedimientos establecidos en el citado artículo para inaplicación del incremento salarial establecido en el convenio colectivo, debiéndolo comunicar a los representantes de los trabajadores, y a la comisión paritaria del convenio, acompañando la documentación que acredite las causas.

En tales casos, la inaplicación del incremento salarial o la fijación del incremento de salarios inferior al establecido por convenio se adequará en el ámbito de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en los plazos previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; y si de la citada negociación, resultara que hubiera acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, tal decisión estará enmarcada dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá determinar con exactitud las condiciones salariales y su duración, la actualización posterior de los salarios y que no podrán prolongarse la inaplicación más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán sustituir este plazo trasladando la decisión a la comisión paritaria. En este supuesto la resolución de la comisión paritaria será de obligado cumplimiento.

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la comisión paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral – TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.07.2010).

Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas

Para el seguimiento del acuerdo se reunirá las partes firmantes con la periodicidad que estos acuerden.

Artículo 12. Denuncia convenio

Las partes negociadoras se reservan la facultad de denunciar el presente convenio colectivo con un plazo de preaviso de tres meses antes de finalizar su vigencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente. Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de este mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Les parts se sotmeten als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir-se un acord, incloent-hi sotmetre la discrepancia a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que el conveni col·lectiu i només serà recurrible conforme al procediment i prenen com a base els motius establits en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, el text actual mantindrà la seua vigència fins a la firma d'un nou conveni col·lectiu.

Secció quarta
Vinculació a la totalitat

Article 13. Vinculació a la totalitat

En cas que per qualsevol circumstància siga rebutjat algun pacte del conveni, este quedrà sense eficàcia pràctica i haurà de reconsiderar-se tot el seu contingut, excepte en cas que afecte les condicions econòmiques, perquè superen els límits que legalment puguen haver-hi, cas en què únicament serien modificades les condicions, adaptant-les als límits esmentats.

Secció quinta
Comissió paritària

Article 14. Creació de la comissió paritària

Es crea una comissió paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància, en el compliment de l'esmentat conveni. Tindrà les funcions següents:

1a. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2a. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven de la interpretació o l'aplicació del conveni, a més dels casos previstos concretament en el text del conveni.

3a. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En cas que la comissió no aconseguísca un acord, s'elaborarà preceptivament un informe que se sotmetrà als procediments establits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26.07.2005), les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

4a. Vigilància en el compliment del que s'haja pactat.

5a. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6a. Totes les activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7a. Mediació en la resolució de discrepancias en l'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

8a. Aquelles altres que li siguin conferides per disposició legal.

Funcionament de la comissió

1r. La comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades durant els primers cinc dies de cada mes i al lloc designat com el seu domicili, i les parts hauran de posar-se d'acord sobre el dia i l'hora en què haurà de celebrar-se la reunió.

2n. La seu de l'esmentada comissió s'establix als locals de l'associació empresarial del sector, sítia a València, al carrer Uruguai núm. 11, despach núm. 206, amb independència que les parts de forma extraordinària decidisquen fer les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. La comissió tindrà una composició paritària entre la representació empresarial i la social, amb un nombre total de huit personnes, de les quals quatre seran representants de la part empresarial i dos representants de cada un dels sindicats, CCOO i UGT, que componen la part social, com a firmants del que es convinga.

Las partes se someten a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectivas las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo someter la discrepancia a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, mantendrá su vigencia el texto actual hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Sección cuarta
Vinculación a la totalidad

Artículo 13. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

Sección quinta
Comisión paritaria

Artículo 14. Creación de la comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1.^a. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

2.^a. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3.^a. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), la Confederación Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) y la Confederació Sindical de Comisions Obreras del País Valenciano (CC.OO.-PV).

4.^a. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5.^a. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6.^a. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

7.^a. Mediación en la resolución de discrepancias en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8.^a. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

Funcionamiento de la comisión

1.^º. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrarse la reunión.

2.^º. La sede de la citada comisión se establece en los locales de la asociación empresarial del sector, sita en Valencia, en la calle Uruguay núm. 11; despacho núm. 206, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3.^º. La citada comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los Sindicatos CC.OO y UGT, que componen la parte social, como firmantes del convenio.

4t. Respecte als vocals que formen la comissió, seran els que les parts aporten el dia de la constitució de la comissió, que es procurarà que hagen pertangut a la comissió negociadora del present conveni.

5t. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de tots els vocals, siguin titulars o suplents, i en segona convocatòria, el dia següent àbil, s'actuarà amb els que assistisquen i tindran vot únicament els vocals presents.

6t. Quant a la presa d'accords per esta comissió, d'acord amb les funcions establides en este conveni, s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dos parts representades que la integren.

7m. En el funcionament de la comissió paritària, es tindrà en compte la interpretació estableida en el BOP número 93, de 19 d'abril de 1996, per esta mateixa comissió.

8u. Cada una de les parts representades en la comissió podrà designar assessors, que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la comissió la farà qualsevol de les parts i en funció de l'existeència de sol·licituds realitzades per empreses o treballadors del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

Article 15. Solució extrajudicial de conflictes

En els casos en què a pesar de la intervenció de la comissió paritària estableida en l'article 14 del vigent conveni, en matèria de mediació, romanga el desacord, podrà ser resolt a través dels procediments establerts en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, suscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

CAPÍTOL II *Règim de treball*

Secció primera Organització del treball

Article 16. Facultats de l'empresa

1) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que serà responsable del seu ús davant de l'Estat. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran oïts en tot allò que es relacione amb l'organització i la racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enumeren a continuació de forma no exhaustiva, sinó merament enunciativa:

A) L'exigència de l'activitat normal i, consegüentment, del rendiment mínim establert.

B) L'adjudicació de les màquines, les ferramentes i la resta d'elements necessaris per a l'exercici de l'activitat del treballador.

C) La fixació dels índexs de residus i de la qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D) La vigilància sobre l'atenció i la neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme durant la jornada de treball.

E) Efectuar durant el període d'organització del treball les modificacions en els seus mètodes, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic de què es tracte.

F) La mobilitat i la redistribució del personal d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjuí de la seua formació professional i del necessari període d'adaptació.

G) Durant el període d'adaptació, quan siga necessari, es respectarà al treballador traslladat el salari professional més els incentius que puga continuar percebent en el seu anterior lloc de treball.

4º. Respecto a los vocales que formen la comisión, estos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la comisión negociadora del presente convenio.

5º. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6º. En cuanto a la toma de acuerdos por esta comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, estos /as se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7º. En el funcionamiento de la comisión paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el BOP número 93, de fecha 19 de abril de 1.996 por esta misma comisión.

8º. Cada una de las partes representadas en la comisión, podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9º. La solicitud de convocatoria de la comisión, se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores / as del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la comisión paritaria establecida en el artículo 14. del vigente convenio, en materia de mediación, permanezca el desacuerdo, estos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO-PV).

CAPÍTULO II *Régimen de trabajo*

Sección primera Organización del trabajo

Artículo 16. Facultades de la empresa

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A) La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B) La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C) La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D) La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E) Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.

G) Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H) Durant el termini de tres mesos comptats a partir de la data de finalització del període d'adaptació, quan siga procedent, es respectaran al treballador les tarifes d'incentius del seu lloc de procedència quan les dites tarifes siguin superiors a les que regisquen en el lloc nou.

I) La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplica només a una o diverses seccions, també serà aplicable a aquelles altres que experimenten, com a conseqüència, un augment de la càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J) S'adaptaran les càrregues de treball, els rendiments i les tarifes a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines o les seues condicions tècniques.

K) Establir la fórmula que s'estime més idònia per al càlcul de retribucions.

L) Determinar el sistema que s'ha de seguir per a obtindre rendiments superiors al normal, que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

LL. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

M. Aplicar un sistema de remuneració per incentius, que podrà ser el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

N) Prohibir terminantment als seus productors la realització d'obra o treball per compte d'altri o pròpia si són els propis de les activitats afectades pel conveni, per tal com això suposaria un acte de concorrència il·lícita en qualsevol dels dos casos.

Ñ) Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable, caldrà ajustar-se al s'establix per a estos casos en l'article 23 d'este conveni.

2. El procediment per a la implantació per part de l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

a) Comunicar a la representació legal dels treballadors de l'empresa amb antelació suficient la decisió de modificar de forma substancial l'organització del treball. Esta comunicació produirà efectes per a la totalitat dels treballadors de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindran un termini màxim de deu setmanes.

c) Demanar, finalitzat el període de prova, la conformitat o el desacord, razonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) En el termini de deu dies a comptar de l'endemà de la recepció de l'escrit dels treballadors, de conformitat amb les facultats que té, l'empresa decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

e) Els treballadors, durant els deu dies següents, podran recórrer davant de la direcció provincial de Treball i Seguretat Social competent contra la resolució de l'empresa, la qual haurà d'enviar a aquella l'expedient complet per a la resolució que siga procedent.

f) Informar obligatoriament cada treballador de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable, i tindre a disposició del personal en tot moment les tarifes aprovades.

g) El mateix procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatoris que signifiquen modificació de tarifes.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball proposats per l'empresa, fins i tot en cas de disconformitat dels treballadors expressada a través de l'esmentada representació, és facultat de l'empresa, que no podrà imposar sancions per este motiu abans de la resolució de la comissió paritària o de l'autoritat competent.

i) Si durant el període de prova s'obtenen activitats superiors a la normal, s'abonaran d'acord amb les tarifes establides durant este període, i el total de les quantitats a percebre per este concepte hauran de regularitzar-se una vegada aprovades les tarifes.

Secció segona Normes de productivitat

Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els principis i definicions següent:

H) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.

I) La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J) Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K) Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L) Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

LL) Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

M) Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

N) Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el Convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

Ñ) Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este Convenio.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrán un plazo máximo de diez semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de diez días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa esta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Los/as trabajadores/as, dentro de los diez días siguientes, podrán recurrir ante la dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el Expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de estas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la resolución de la comisión paritaria o de la autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

Sección segunda Normas de productividad

Artículo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que desenrotlla un treballador mitjà, conscient de la seua responsabilitat, amb un esforç constant i raonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estimul d'una remuneració per incentiu i sota una direcció competent. Esta activitat és la que, en els distints i més comuns sistemes de mesurament, correspon als indexs 100 i 60.

2n. Activitat òptima és la màxima que pot desenrotllar un treballador mitjà sense perjuí de la seua vida professional. Es correspon en els anteriors sistemes de mesurament amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua un treballador mitjà a activitat normal, incloent-hi el temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5t. Rendiment óptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat òptima.

6t. Temps màquina és el que empra una màquina a produir una quantitat de tasca en unes condicions tècniques determinades.

7m. Temps normal és l'invertit per un treballador en una determinada operació a activitat normal sense incloure el temps de recuperació.

8u. Treball lliure és aquell en què els treballadors poden desenrotllar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure és la que correspon al rendiment óptim.

9é. Treball limitat és aquell en què el treballador no pot desenrotllar l'activitat òptima durant tot el temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o a les condicions del mètode operatori. A l'efecte de la remuneració, els temps d'espera del treballador deguts a qualsevol de les limitacions anteriors li seran abonats com si treballara a activitat normal.

10m. En el treball limitat, la producció òptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

Secció tercera Rendiments

Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i l'empresa podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifique, ni puga interpretar-se, com un desistiment d'este dret.

Al dit rendiment normal corresindrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactos.

Les empreses que en l'entrada en vigor del conveni tinguen mesurat el rendiment normal dels seus productors, podrán optar entre seguir amb els sistemes ja implantats o modificar-los, sempre d'acord amb les normes següents:

A) Les primes i els incentius que s'abonen en l'actualitat a rendiment normal quedaran absorbites pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficioses existentes a l'entrada en vigor del conveni.

B) En cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment mesurable, podrán ser establits per les empreses uns índexs de producció basats exclusivament en la mitjana de producció realitzada per cada equip, secció o conjunt de treballadors que realitzen una mateixa tasca.

C) Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressades en l'apartat anterior, es considerarà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D) Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, prenen com a base la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitja aritmètica, que es calcularà emprant com a elements els corresponents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

1.º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un o una trabajador o trabajadora medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2.º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador o una trabajadora medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3.º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un trabajador o trabajadora medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4.º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5.º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6.º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7.º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8.º. Trabajo libre es aquel en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9.º. Trabajo limitado es aquel en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

Sección tercera Rendimientos

Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y esta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran mediante el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A) Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedaran absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B) Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C) Cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D) Será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente Convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

CAPÍTOL III
Condicions econòmiques

Secció primera
Conceptes retributius

Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que s'abona al treballador els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat, és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent-hi en el concepte de dies festius tant els diumenges com les festes laborals.

Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5 % (tres i mig per cent) sobre la taula denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual aplicar el percentatge d'antiguitat serà la columna definida com a «taula antiguitat consolidada», que figura en l'annex I d'este conveni.

Els treballadors que l'1 de maig de 1996 ja havien superat eixe límit màxim de sis triennis, mantindran el seu nombre de triennis amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10 % (deu per cent) del salari conveni, incrementat, si és el cas, amb l'antiguitat, comprenent tant els dies laborables com els festius, per catorze pagues a l'any que s'abonaran en les dotze mensualitats i en les dos pagues extraordinàries.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal, i consistixen en:

1. Per al personal obrer i subalter: trenta dies cada una, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.
2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: trenta dies la d'estiu i trenta la de Nadal, ambdós a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.
3. La d'estiu s'abonarà entre el 15 i el 20 de juliol.

Article 22 BIS. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la retribució estableguda d'acord amb la categoria professional del treballador incrementada com a mínim en un 25 % sobre tots els conceptes salarials.

Article 23. Incentiu o plus d'activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador en cas que el seu rendiment siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible.

1. Quan el rendiment del treballador siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si l'excedeix un 25 %, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representa tècnicament 125 o 75, percebrà com a remuneració corresponent al dit excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de plus d'activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer, o mensual si es tracta de la resta de les categories professionals, que queda reflectida en la taula de plus d'activitat de l'annex I.

2. Quan l'excés sobre el rendiment normal no arriba el 25 %, la quantitat a percebre serà proporcional al percentatge d'excés aconseguit, i es prendrà com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25 %.

3. Si supera el 25 %, s'aplicarà la mateixa regla de proporcionalitat.

CAPÍTULO III
Condiciones económicas

Sección primera
Conceptos retributivos

Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5 % (tres y medio por ciento) sobre la tabla denominada « antigüedad consolidada», con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este Convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de 6 trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10 % (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en treinta días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.
2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en treinta días la de verano y en treinta la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.
3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25 % sobre todos los conceptos salariales.

Artículo 23. Incentivo o plus actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1. Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25 %, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente 125 o 75, percibirá como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de plus actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «plus actividad», en el anexo I.

2. Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcanzare el 25 %, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25 %.

3. De superar el 25 %, se aplicaría la misma regla de proporcionalidad.

4. No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal sobre-passe el 40 %, és a dir, quan les quantitats de treball obtingudes representen més del 140 % del rendiment normal, les empreses podrán revisar-lo, així com el sistema d'incentius establits, independentment de la data de determinació i estableciment, sense que no fer-ho signifique ni puga interpretar-se com a desistiment d'este dret.

5. Si tots els llocs de treball d'una empresa depenen els uns dels altres, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subalterno, o de qualsevol altra categoria professional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6. Els treballadors percebrian l'import del plus d'activitat en la quantia que consta en la taula corresponent, fonamentant-se en la presumpció que aconseguixen el 25 % d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no el tinguen mesurat d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi, o no hagen pactat pagar-lo, en ambdós casos també d'acord amb ells.

No obstant això, les empreses que, havent iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els seus treballadors, si transcorreguts trenta dies naturals sense arribar a un acord no eleven a la Direcció Provincial del Ministeri de Treball i Seguretat Social l'expedient, perquè este organisme resolga les discrepàncies, quedaran obligades, a partir del dit termini, al pagament del plus d'activitat en la quantia que corresponga, fonamentant-se en l'esmentada presumpció.

El pacte per pagar-lo haurà de firmar-se en una comissió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants dels treballadors, si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors, si no n'hi ha.

7. No obstant això, a les empreses que inicien les seues activitats amb personal assalariat en una data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactes, o siguin de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació establida en el primer paràgraf de l'apartat anterior quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seu activitat.

8. L'obligació de pagament que dimana de la presumpció establida en el paràgraf primer de l'apartat 6 d'este article s'extingirà en el moment les empreses mesuren el rendiment normal o mínim exigible, inicien les actuacions necessàries amb este fi o pacten el pagament del plus d'activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i en la forma indicada en estos pactes.

9. En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguen mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible per mitjà d'un sistema, siga o no tècnic, es pactaran o mesuraràn entre l'empresa i els seus treballadors prenen com a base el coneixement que ambdós parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10. Les empreses portaran uns registres de treball en què s'anotarà la producció aconseguida pel treballador, a fi de valorar-la a l'efecte de pagar-li, si és el cas, el corresponent plus d'activitat. Els dits registres hauran de ser firmats pel treballador després de verificar-ne l'exactitud del contingut, amb l'entrega d'una còpia firmada al treballador.

11. L'obligació de pagament que dimana de la presumpció establida en l'esmentat paràgraf primer de l'apartat 6 d'este article, tampoc serà aplicable quan els treballadors, havent incomplít el que s'establix al respecte, s'hagen negat a dur a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, cas en què l'empresa quedrà exonerada, a pesar de la dita falta de mesurament, de l'obligació de pagament.

12. Les empreses podrán limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no es puguen aconseguir a conseqüència de la carencia o la disminució de treball en l'empresa, o quan per falta d'aptitud, atenció o interès dels seus productors, no donen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjudici de les altres mesures que sobre el cas es puguen adoptar, en tot cas amb un preavís de huit dies.

13. Les empreses facilitaran al seu personal obrer, sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o

4. No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebasa el 40 % del mismo, es decir, cuando representen más del 140 % del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar este, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5. Dependiendo unos de otros todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6. Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del plus de actividad en la cuantía que consta en la tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25 % de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido este de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos treinta días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no elevan a la dirección provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el expediente, para que este organismo resuelva las discrepancias, quedará obligada, a partir de dicho plazo, al pago del plus de actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hay, o entre aquel y los/as trabajadores / as, si no los hay.

7. No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6 de este artículo, se extinguirá en el momento las empresas hayan medido el rendimiento normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del plus de actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9. En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén mediados los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10. Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente plus de actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6) de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada esta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12. Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudicasen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13. Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o

mínim exigible, el qual es determinarà d'acord amb el que es preveja en estos pactos.

Article 24. Estalls

A les empreses que hagen convingut o convinguen amb els seus treballadors la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentren el mantinguen, no els seran aplicables les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports dels estalls tindran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius quan es pacte un nou conveni o es revise el vigent.

Article 25. Obligatorietat dels pactos

Els rendiments normals, els incentius i els pactos referents al seu mesurament, establiment i pagament duts a terme entre les empreses i els seus treballadors, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran a ambdós parts sense necessitat de cap altre requisit formal.

Article 26. Hores extraordinàries

L'abonament de les hores extraordinàries es realitzarà amb un increment del 75 % sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. A este efecte, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendimiento normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual estableida en el conveni, i esta fórmula servirà per al càlcul de l'hora ordinària base a aplicar el percentatge indicat en el paràgraf anterior.

Les parts també podran optar per la compensació de les hores extraordinàries per temps de descans, i en este cas per cada hora extraordinària correspondrà al treballador una hora i quaranta-cinc minuts de descans.

Article 27. Dietes

Quan per orde de l'empresa el treballador estiga obligat a realitzar gastos de manutenció fora de l'empresa, li seran abonats, amb la justificació prèvia i per l'import exacte que conste en la documentació acreditativa aportada pel treballador, segons els imports màxims següents:

Mitja dieta: 12,37 €
Dieta completa: 24,74 €

Quantitats que seran abonades per l'empresa al treballador quan les merite.

Finalitzada la vigència del conveni col·lectiu, els imports establits en este precepte seran actualitzats atenent la inflació efectiva que s'haja produït durant els dos anys de duració del conveni.

Article 28. Premi de fidelització

Les empreses abonaran les quantitats següents als treballadors amb deu anys o més d'antiguitat que, tenint l'edat que a continuació s'expressa, siguen baixa: si són baixa durant els sis mesos següents respecte del dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.606,60 €; dels 61 anys d'edat, 1.282,17 €; dels 62 anys, 1.121,91 €; dels 63 anys, 961,62 €; i dels 64 anys, 801,34 €.

Si són baixa durant els sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels complimentiments d'edat, percebran la quantitat corresponent al de l'edat següent, excepte en cas que siga la de 65 anys, en què no es percebrà cap quantitat.

CAPÍTOL IV Contractació

Secció primera

Ingressos, període de prova i terminis de preavís

Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball el determinarà el grup professional en què es trobe el treballador, distingint:

mínimo exigible el cuál será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este Convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos, y los pactos referentes a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75 % sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida en el convenio, sirviendo esta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

También, podrán las partes optar por la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en este caso, por cada hora extraordinaria corresponderá al trabajador una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa, venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por esta, previa justificación y en el importe exacto que conste en la documentación acreditativa aportada por el trabajador, estableciéndose los siguientes importes máximos:

Media dieta: 12,37 €.
Dieta completa: 24,74 €

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando este o esta las devengue.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo los importes establecidos en este precepto serán actualizados atendiendo a la inflación efectiva que se haya producido durante los dos años de duración del Convenio.

Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.606,60 €; de los 61 años de edad, 1.282,17 €; de los 62 años, 1.121,91 €; de los 63 años, 961,62 €; y de los 64 años, 801,34 €.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

CAPÍTULO IV Contratación

Sección primera

Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

* Grup professional segon: període de prova d'un mes.

* Resta de grups professionals: període de prova de tres mesos.

En cas de contractacions temporals per un temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la mitat del temps per al qual el treballador va ser contractat.

Durant el dit període la resolució de la relació laboral podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador durant el període de prova n'interromp el còmput.

Article 30. Termini de preavís

Quan el treballador es proposeix cessar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar-li el seu propòsit per escrit amb una antelació mínima, que per als distints grups professionals serà la següent:

– Grup professional 1r i 2n: quinze dies.

– Grup professional 3r i 4t: un mes.

L'incompliment dels terminis de preavís assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que falten per a completar el període de preavís que corresponga, i l'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de l'import que haja de satisfer el treballador en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

Secció segona Tipus de contracte

Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una duració màxima de sis mesos durant un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produsquen les dites causes. Si es concerta per menys de sis mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per l'accord de les parts, però sense excedir la suma dels períodes contractats els sis mesos, i efectuar-se durant el període de dotze mesos de límit màxim.

Respecte d'aquelles empreses que operen en el sector de la moda i que, per tant, tinguen una producció condicionada a les eventualitats que sorgisquen de la demanda de productes derivada de les campanyes o temporades de primavera-estiu i de tardor-hivern, que comporten o poden comportar una activitat productiva de quatre mesos i mig en funció de les eventualitats, l'acumulació de tasques o les comandes que excedixen la previsió normal de l'empresa, el contracte temporal eventual podrà tindre una duració màxima de nou mesos durant un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produsquen les dites causes. Si es concerta per menys de nou mesos, podrà ser prorrogat per una única vegada per l'accord de les parts, però sense excedir la suma dels períodes contractats els nou mesos, i efectuar-se durant del període de dotze mesos de límit màxim.

En cas que no es produsca la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, l'empresa indemnitzarà el treballador amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat, amb el límit màxim de deu dies de salari per any de servei per a l'any 2013 i onze per a l'any 2014, o fracció en cas que el treballador preste serveis durant un temps inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte és ocupat temporalment per un o més treballadors durant un temps superior a vint-i-dos mesos en un període de tres anys, el treballador que ocupa eixe lloc i exercix l'activitat que li és pròpia, es convertirà en un treballador fix, periòdic, de caràcter discontinu en les mateixes condicions establecudes en l'article 35 d'este conveni, que regula este tipus de contracte, i en els mínims que s'hi estableixen.

Article 32. Contracte per a la formació

L'objecte d'este contracte és l'adquisició pel treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

* Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.

* Resto grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

– Grupo profesional 1.^º y 2.^º: quince días.

– Grupo profesional 3.^º y 4.^º: un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Sección segunda Tipos de contrato

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 6 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 6 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

Respecto de aquellas empresas que operan en el sector de la moda y que por tanto su producción está condicionada a las eventualidades que surjan de la demanda de productos derivada de las campañas o temporadas de primavera-verano y de otoño-invierno y que cada una de ellas conlleva o puede conllevar una actividad productiva de cuatro meses y medio en función de las eventualidades, acumulación de tareas o pedidos que excedan de la previsión normal de la empresa, el contrato temporal eventual podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de 9 meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 9 meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado, con el tope máximo de 10 días de salario por año de servicio para el año 2013 y 11 para el año 2014, o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este Convenio que regula este tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Només poden ser contractats per esta modalitat les persones majors de 16 anys i menors de 21 anys que no hagen exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual són contractades durant un temps superior a dotze mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadors fixos en plantilla, amb l'escala següent:

De 3 a 5 treballadors: 2 aprenents

De 6 a 9 treballadors: 3 aprenents

De 10 a 40 treballadors: 4 aprenents

De 41 a 50 treballadors: 5 aprenents

Resta: d'acord amb llei

La duració d'estos contractes no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a tres anys. Si el contracte per a la formació excedeix els dos anys, el treballador es convertirà automàticament en treballador fix de plantilla, i mantindrà en el seu tercer any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir el 85 % de la jornada ordinària diària, i haurà d'haver-hi un mínim del 15 % de la jornada d'eixe còmput global de duració del contracte amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, però no podrà haver-hi una setmana sense que el treballador reba docència, almenys l'equivalent a un 15 % d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució del treballador contractat per a la formació és l'establlida en la taula salarial de l'annex I del conveni, i el dit import haurà d'adecuar-se proporcionalment al temps de treball efectiu i, per tant, excloure el temps dedicat a la formació teòrica.

Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals a què es troben adscrits les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir l'any. La retribució serà del 75 % del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix lloc de treball o un d'equivalent. El període de prova serà d'un mes tant per als titulats de grau mitjà com superior.

Article 34. Contracte per obra o servei determinat

Este tipus de contracte de duració determinada s'emprarà quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga de duració incerta.

Per a la formalització d'estos contractes caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en la data de la firma del contracte.

Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinu de dates incertes

A) En el contracte de treball a temps parcial, amb l'acord previ exprés de l'empresa i el treballador, podrà pactar-se un nombre d'hores complementàries que no excedisca el 60 % de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establert en el conveni.

B) El contracte fix-discontinu de dates incertes es regirà pel que estableixen l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i les condicions següents:

La seua jornada mínima anual serà de noranta dies, de tal forma que es garantirà al treballador l'alta a jornada completa estos noranta dies en l'any natural.

El contracte es formalitzarà per escrit, amb la indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de l'activitat de l'empresa.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices.

De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices.

De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices.

De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices.

Resto: conforme a la ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si el contrato para la formación excediera de los 2 años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su 3. año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 85 % de la jornada ordinaria diaria, debiendo existir un mínimo del 15 % de la Jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el trabajador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15 % de una jornada ordinaria diaria.

Regirá el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribución del trabajador/a contratado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo adecuarse dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de este tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritos las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Siendo la retribución del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El período de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Este tipo de contrato de duración determinada se empleará cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

Para la formalización de los mismos se estará a lo establecido en la legislación vigente a fecha de celebración del contrato.

Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no exceda de un 60 % de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo-discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Les empreses estableiran llistes per llocs de treball dels treballadors afectats per esta modalitat contractual, a l'efecte de determinar l'orde de per a cridar-los a cada lloc de treball. Estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavís per a la crida del treballador s'haurà de realitzar com a mínim amb una antelació de deu dies. En cas que el treballador no acudisca a la crida sense una causa justa, se'n produirà la baixa automàtica de la llista i el contracte s'extingirà a tots els efectes. De la llista i de l'escrit de crida es donarà trasllat als representants dels treballadors en l'empresa.

L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb deu dies d'antelació si no té treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador en eixe cas.

No es comptaran a l'efecte de l'antiguitat els períodes d'inactivitat del treballador.

Article 36. Contracte de relleu

El treballador a partir de l'edat de 60 anys tindrà dret a la firma del contracte de treball a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial, sempre que manifeste la seua voluntat de cessar definitivament en la prestació de serveis en complir com a màxim l'edat de 65 anys, i l'empresari quedrà obligat a atorgar el dit contracte. No obstant això, caldrà ajustar-se sempre a la normativa laboral i de seguretat social que es trobe vigent en cada moment.

Article 37. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades per este conveni que estiguem empleades a través de contractes de duració determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis previstos en la llei.

Article 38. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En cas de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la pròpia activitat de l'empresa principal, caldrà ajustar-se al que s'asseanya a continuació, així com a la legislació general aplicable al cas.

Quan l'activitat subcontractada es realitza al mateix centre de treball, l'empresa assumix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en este conveni. En este cas, l'empresa assumix a més l'expresa responsabilitat de coordinar les activitats de prevenció de riscos estableida en l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i d'examinar amb els representants dels treballadors el desenrotllament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què es referix el paràgraf primer no es realitza al mateix centre de treball de l'empresa subcontractant sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a veltar perquè la segona aplique correctament les disposicions del present capítol, donant compte d'esta funció als representants dels treballadors.

CAPÍTOL V *Règim de treball*

Secció primera
Jornada de treball

Article 39. Jornada de treball

S'establix la jordana ordinària anual màxima en 1.786 hores de treball efectiu referides a cada treballador durant l'any 2013 i 2014.

Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adecuar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'establix una flexibilitat de la jornada a ins-

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadores o trabajadoras afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

Artículo 36. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato. No obstante lo anterior, se estará siempre a la normativa laboral y de seguridad social que se encuentre vigente en cada momento.

Artículo 37. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

Todas las personas afectadas por este Convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

Artículo 38. Obligaciones empresariales en materia de contratas y subcontractas.

En el supuesto de subcontractación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontractada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en esta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecida en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V *Régimen de trabajo*

Sección primera
Jornada de trabajo

Artículo 39. Jornada de trabajo

Se establece la jornada ordinaria anual máxima en 1.786 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora durante el año 2013 y 2014.

Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la

tànries de l'empresa i vinculant per al treballador, que es regularà de la manera següent:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es farà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa podrà variar, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, la distribució de la jornada, incrementant-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual estableix l'article anterior ni la jornada màxima diària, establida en 9 hores, o reduint-la per a respectar els màxims anuals establits en este conveni.

3r. La reducció de la jornada no implicarà minva de salari; l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Els descansos compensatoris es disfrutarán en els períodes de menor treball i sempre durant l'any natural.

5t. Serà procedent indistintament realitzar més o menys jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del temps de més càrrega de treball.

6t. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que hi haja la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicar-se de la flexibilitat de la jornada exposada, quedaran subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims establits en llei.

7m. Els descansos compensatoris es disfrutarán en els períodes de menor treball en les empreses del sector i sempre abans del 31 de desembre de cada any. Les hores d'excs s'acumularan per a descansar en dies complets o la seua fracció.

Article 41. Vacacions

1) El període anual de vacacions retribuïdes serà de 31 dies naturals per a tot el personal, dels quals es podran disfrutar 21 dies interromputs en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, excepte per l'accord contrari en l'empresa.

Els 31 dies de vacacions es consideren a tots els efectes com a retribuïts i no recuperables.

2) Este període es concedirà al personal que haja complit, com a mínim, un any al servei de l'empresa.

3) Els treballadors que quan s'inicie l'època de gaudi no hagen complit un any al servei de l'empresa tindran dret al període correspondient als temps que fa que treballen.

4) Si l'empresa concedix les vacacions en bloc a tot el seu personal i procedix a tancar el centre de treball, els treballadors que fa menys d'un any que estan al servei de l'empresa disfrutarán del període complet, si bé percebran únicament la retribució corresponent al període que, d'accord amb el que s'haja establert, tenen dret a disfrutar, i estaran donats d'alta en la Seguretat Social tot el període de gaudi de vacacions.

5) Si les vacacions es concedixen per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada torn s'establirà un orde rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a l'estructura funcional amb la plantilla total.

6) Les vacacions, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a l'activitat normal, és a dir, amb el salari conveni més l'antiguitat, si és el cas, i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'ampliar el plus d'activitat diari meritat pel treball durant les tretze setmanes anteriors a la que comença a disfrutar-les.

7) La coincidència del període de gaudi de vacacions amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret al treballador a disfrutar dels dits dies coincidents en altres dates, que seran convinudes amb l'empresa.

Article 42. Permisos i excedències

Caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i les normes que el modifiquen o l'aclarisquen.

Pel que fa al permisos retribuïts:

jornada a instància de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepasar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en 9 horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este Convenio.

3º. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con períodos de descanso.

4º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que exista la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en ley.

7º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

Artículo 41. Vacaciones

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrompidos en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

Los 31 días de vacaciones se entienden a todos los efectos como retribuidos y no recuperables.

2. Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3. Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4. De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán del período completo, si bien percibirán, únicamente, la retribución correspondiente al período que, con arreglo a lo establecido, tuviera derecho a disfrutar, permaneciendo en alta en la seguridad social todo el período de disfrute de vacaciones.

5. Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6. Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en Lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir, con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el Plus de Actividad diario devengado por el trabajo durante las trece semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7. La coincidencia del período de disfrute de vacaciones con el período de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenidos con la empresa.

Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaren.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement d'un fill i per la defunció, l'accident o la malaltia greu, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que dispose quant a la duració de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'esta llei.

En cas que el treballador, per compliment del deure o l'exercici del càrrec, perceba una indemnització, se li'n descomptarà l'import del salari a què tinguerà dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

2. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'accord a què arriba amb l'empresari, respectant, si és el cas, el que s'haja establít en la negociació.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

3. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís, caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 5 d'este article.

4. Qui per raons de guarda legal haja d'atendre directament un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà al treballador dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'este article seran resoltas per la jurisdicció competent.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

tent a través del procediment establít en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

6. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podrán ejercitar en los términos que para estos casos concretos s'establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. Si no n'hi ha, la concrescencia de estos derechos corresponderá a la trabajadora, y se aplicarán las reglas establecidas en el apartado anterior, incluyendo las relativas a la resolución de discrepancias.

– Excedència per a l'atenció de filles i fills: els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant biològic com adoptat, o en cas d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que es disfrutava. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret.

– Excedències per a l'atenció de familiars: també tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici del nou posarà fi al que, si és el cas, es disfrutava.

Durant tot el període d'excedència, regulada en els apartats 3 i 4, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el temps de gaudi siga computat a l'efecte de l'antiguitat. Així mateix, tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, als quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de reincorporació.

Qui per raons de guarda legal atenga directament algun menor de sis anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

– En cas de naixement de fill prematur o hospitalització d'este, una hora d'absència al treball.

– En el període de lactància d'un fill menor de nou mesos, dret a una hora d'absència del treball, que pot dividir-se en dos fraccions o una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

– Les víctimes de violència de gènere tindrà dret a una reducció de la seua jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, i a la reordenació del temps de treball, amb una nova adaptació de l'horari o l'aplicació d'horaris flexibles que s'utilitzen en l'empresa, de conformitat amb el que estableix l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors.

dicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, con nueva adaptación de horario o por aplicación de horarios flexibles que se utilicen en la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concrescencia de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

– Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, asimismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

– Caso de nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de este, una hora de ausencia al trabajo.

– En el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones o una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

– Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, con nueva adaptación de horario o por aplicación de horarios flexibles que se utilicen en la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTOL VI

Grups professionals

Article 43. Grups professionals

GRUP PROFESSIONAL 1r. SUBALTERNS

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigilància que no requerixen precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les següents especialitats professionals:

MAGATZEMISTA. És qui en els magatzems de productes auxiliars i la resta de materials necessaris s'encarrega de la recepció, l'ordenació i el despàtix, registrant el moviment que hi ha hagut durant la jornada en els llibres corresponents.

ALLISTADOR. És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, les hores extraordinàries i els treballs realitzats pel personal, i transmet les dites anotacions a l'oficina correspondent.

ORDENANÇA. És qui, amb coneixements i responsabilitat elementals, realitza encàrrecs, rep i entrega correspondència i documents, cuida dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa realitzant funcions de custòdia i vigilància, i pot efectuar en les oficines treballs d'índole elemental per orde específica dels superiors.

XÒFER. És qui, en possessió del necessari permís de conducció, té a càrrec seu el maneig dels camions, cotxes, tractors i la resta de vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició mentres estiga treballant-hi.

BOTONS O ENVIAT. És qui, sense tindre els elementals coneixements sobre els encàrrecs, la tramitació de documents i els treballs de l'oficina, per raó de la seua edat, compresa entre els 16 als 18 anys, desconeix la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i, per tant, té una responsabilitat limitada sobre els resultats, i realitza les mateixes funcions que l'ordenança.

GRUP PROFESSIONAL 2n. PERSONAL OBRER

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament dels treballadors inclosos en el present grup serà el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que al seu torn es dividiran en distintes categoria professionals.

NIVELL 1. Funcions consistentes en operacions que s'executen de forma autònoma, que exigen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les exercisen, i que comporten, sota supervisió, la seua responsabilitat, en què confeccionen i desenrotllan projectes complets segons instruccions.

OFICIAL DE 1a. És la persona que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es fan en l'empresa amb qualsevol tipus de producte o matèria primera que s'hi utilitze, i que, coneixent tots i cada un dels processos de fabricació, és capaç de començar i acabar qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seua qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen un especial gust i delicadesa en l'acabat i la presentació, cada un en la seua especialitat i en el temps adequat.

Coneixement: màxim

Iniciativa: màxima

Autonomia: màxima

Responsabilitat: màxima

Comandament: màxim

Complexitat: màxima

Tallador de pell de 1a. És la persona que, partint d'un patró, és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aproveitament qualsevol classe de pell, incloent-hi les de rèptil.

Xiflador de 1a. És la persona que, a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aproveitament i la mínima deixalla qualsevol classe de pell, incloent-hi les exòtiques.

CAPÍTULO VI

Grupos profesionales

Artículo 43. Grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1º. SUBALTERNOS

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la Marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia, que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

ALMACENERO. Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

LISTERO. Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

ORDENANZA. Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

CHOFER. Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

BOTONES O RECADERO. Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza

GRUPO PROFESIONAL 2º. PERSONAL OBRERO

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categoría profesionales.

NIVEL 1. Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

OFICIAL DE 1.ª. Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y que conociendo todos y cada uno de los procesos de fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Coneocimiento: máximo

Iniciativa: máximo

Autonomía: máximo

Responsabilidad: máximo

Mando: máximo

Complejidad: máximo

Cortador de piel de 1.ª. Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

Chiflador de 1.ª. Es la persona que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

Muntador de 1a en articles de viatge i en carteres de documents de pell. És la persona que, coneixent a la perfecció els processos de fabricació d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció qualsevol peça, fins i tot aquelles que per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats suposen un especial gust i delicadesa en l'acabat i la presentació.

Maquinista de 1a. Són les persones capaces de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material, amb la màxima perfecció.

Muntador de 1a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. És la persona que, rebent les peces tallades o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i preparar-les, fins i tot aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, col·locant-hi amb la major perfecció els tancadors i les boques.

NIVELL 2n. Funcions consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les comeses, amb una notòria experiència adquirida en tots els camps.

OFICIAL DE 2a. És la persona que executa els mateixos treballs que els oficials de 1a amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Coneixements i experiència: màxims

Iniciativa: mitjana

Autonomia: mitjana

Responsabilitat: mitjana

Comandament: mitjà

Complexitat: màxima

Tallador de pell de 2a. Són els que executen els mateixos treballs que els de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

Xiflador de 2a. És qui fa els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Muntador de 2a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Maquinista de 2a. Són els que realitzen els mateixos treballs que els de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

Muntadors de 2a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. Executen els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

NIVELL 3r. Són funcions consistentes en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, sense que li siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

OFICIAL DE 3a. Es la persona que, havent realitzat i acabat l'aprenentatge i havent adquirit un nivell òptim en l'execució, no ha té encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2a.

Coneixements: mínims

Iniciativa: sense

Autonomia: sense

Responsabilitat: mitjana

Comandament: sense

Complexitat: mínima

NIVELL 4t. Es referix al personal obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament estableïdes, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç físic i/o una mínima atenció i no necessiten una formació concreta.

ESPECIALISTA. Són els operaris que realitzen treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge, però si un període de pràctica i adaptació, com ara: embocador, tallador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, retallador i altres anàlegs per la seu funció als mencionats, tots amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència: mínims

Iniciativa: sense

Autonomia: sense

Responsabilitat: mitjana

Comandament: sense

Complexitat: mínima

PEÓ. És el productor que executa treballs que no requerixen cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó només

Montador de 1.^a en articles de viaje y en carteras de documentos en piel. Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1.^a. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Montador de 1.^a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aún aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

NIVEL 2.^o. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

OFICIAL DE 2.^a. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1.^a, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximo

Iniciativa: medio

Autonomía: medio

Responsabilidad: medio.

Mando: medio.

Complejidad: máximo.

Cortador de piel de 2.^a. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.^a. Pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2.^a. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.^a pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Montador de 2.^a en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.^a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2.^a. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1.^a pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2.^a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc., – Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.^a. pero sin llegar a la perfección exigible a ellos. o ellas

NIVEL 3.^o. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

OFICIAL DE 3.^a. Es la persona que habiendo realizado y terminando el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2.^a.

Conocimientos: mínimo.

Iniciativa: carece.

Autonomía: carece.

Responsabilidad: medio.

Mando: carece.

Complejidad: mínimo.

NIVEL 4.^o. Se refiere al persona obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

ESPECIALISTA. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si una periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia: mínimo

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: medio

Mando: carece

Complejidad: mínimo

PEÓN. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos ni prácticos de

l'aportació del seu esforç físic, i que no exigixen una altra condició que l'atenció.

Coneixement i experiència: sense

Iniciativa: sense

Autonomia: sense

Responsabilitat: mínim

Comandament: sense

Complexitat: sense

APRENENT-CONVENI. Són aprenents les persones majors de setze anys d'edat i menors de vint-i-un que, al mateix temps que treballen, adquirixen els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines de què es componga la seua secció per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i el rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyança efectiva d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, expressament es descarta la pràctica d'incentius individuals que exigisquen un rendiment no apte per a les condicions físiques i l'experiència professional de l'aprenent; de manera correlativa, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i l'interés necessaris per a la seua formació professional i accés a la categoria superior.

La duració de l'aprenentatge serà de tres anys, i durant este temps l'aprenent percebrà el salari establít en les taules salarials de l'annex I.

TREBALLADORS CONTRACTATS PER A LA FORMACIÓ.

Són els productors que, d'acord amb el contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obligen a aprendre l'ofici; i l'empresa, al mateix temps que utilitz la seua treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a la seua completa formació professional. La seua regulació l'establix l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb l'article 32 del present conveni col·lectiu.

GRUP PROFESSIONAL 3r. PERSONAL ADMINISTRATIU I MERCANTIL

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes a totes les empreses del sector. En general són les activitats de caràcter administratiu i mercantil pròpies de tota empresa, com la redacció de correspondència comercial, el càlcul de preus a la vista de les ofertes rebudes, la recepció i la tramitació de comandes, les propostes de resposta, els informes de comptabilitat, la revisió de mercaderies i la distribució, amb registre en llibres o màquines a l'efecte de moviment diari, i els venedors especialitzats.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que al seu torn es dividiran en distintes àrees professionals.

NIVELL 1r. Són aquelles funcions que s'executen sota instruccions concretes, clarament estableties i amb un alt grau de dependència, i que exigixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les àrees professionals actuals són les següents:

TELEFONISTA. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, i que a més pot realitzar funcions administratives o de recepció compatibles amb la seua labor principal.

DEPENDENT DE MAGATZEM. És la persona que, sota les ordens del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribueix en els estants i prepara i despaxta les comandes, confeccionant les notes corresponents per al registre en els llibres.

AUXILIAR. És qui, sense iniciativa pròpia, i sent responsable del seu treball, realitzar funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les puramente mecàniques i inherents al desenvolupament d'aquelles.

NIVELL 2n. Són funcions consistentes en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil, que es realitzen sota instruccions precises però que requerixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les àrees professionals actuals són les següents:

VIATJANT. És qui, a les ordens del seu cap immediat i al servici exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements necessaris per a la missió encomanada, siga en viatge de ruta previamente assenyalada, en plaça o en ambdós modalitats, segons s'haja convingut, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres neces-

ninguna classe, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Coneiximiento y experiencia: carece

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: mínimo

Mando: carece

Complejidad: carece

APRENDIZ-CONVENIO. Son aprendices las personas mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiuno, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las Tablas salariales del anexo I.

TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN.

Son los o las productores / as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32º del presente convenio colectivo.

GRUPO PROFESIONAL 3.º PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MERCANTIL

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores especializados/ as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

NIVEL 1.º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

TELEFONISTA. Es quien, tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

DEPENDIENTE DE ALMACÉN. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe/a de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

AUXILIAR. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

NIVEL 2.º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

VIAJANTE. Es quien, a las órdenes de su jefe / a inmediato / a y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas

sàries o de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la seu labor principal que li són encomanats.

OFICIAL DE 2a ADMINISTRATIU. Qui, amb iniciativa i responsabilitat restringides, realitza comeses com ara auxiliars de comptabilitat, organització i d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

NIVELL 3r. Són funcions que exigixen habitualment iniciativa i razonament per part de les persones encarregades d'executar-les, de les quals es responsabilitzen sota supervisió, i en què poden ser ajudades per altres persones. Les àrees professionals actuals són les següents:

OFICIAL DE 1a ADMINISTRATIU. Qui, amb plena iniciativa i responsabilitat, realitza, amb o sense empleats a les seues ordes, comeses com ara de caixer, facturació i càlcul, estadístiques, assentaments en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèrpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

CAP DE MAGATZEM. És l'empleat que dirigix, sota la seu responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides del material, així com l'atenció i la vigilància dels llibres de registres.

CAP DE COMPRES I VENDES. És qui, amb plena responsabilitat de les funcions del seu càrrec i sota les ordes del director comercial, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres i dels productes auxiliars d'altres materials necessaris i subproductes, i informa sobre l'orientació i les tendències del mercat.

CAP DE NEGOCIAT. És qui, a les ordes del seu cap immediat, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negocis, i s'encarrega d'orientar-los i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el treball entre els oficials, els auxiliars i la resta de personal que en depenguen, i aportant les seues iniciatives.

CAP DE SECCIÓ. És qui, a les ordes del director administratiu o comercial, porta la responsabilitat, el control i la direcció de dos o més departaments o negocis, i s'encarrega d'orientar-los i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el treball i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

GRUP PROFESSIONAL 4t. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzen, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, així com les funcions del personal que executa tasques que, sense implicar comandament, requereixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual, i aquelles tasques que consistixen a establir o desenrotllar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Este grup es dividix en distintes àrees professionals:

MESTRE TALLADOR (GUARNICIONER, CADIRER, BOTER). És qui, tenint coneixements suficients, efectua els talls necessaris a les pells, siga perquè són llargues o perquè s'han d'unir a altres, de tal forma que s'ajuste al producte que s'ha de fabricar sense cap deixalla.

MODELISTA-PATRONISTA/DIBUIXANT-PROJECTISTA. És qui té coneixements suficients per a obtindre un o més models que constituisquen el catàleg d'articles de l'empresa.

ENCARREGAT DE SECCIÓ O CAP TALLER. És qui, amb coneixements suficients i sota les ordes directes del seu cap immediat, dirigix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seua secció, així com els processos de fabricació, ordenant la forma en què els treballs han de desenrotllar-se. Així mateix, ha de controlar la posada a punt i el maneig de les màquines, vetlar per la disciplina i la seguretat i la higiene en el treball i desenrotllar la funció docent necessària.

ENCARREGAT GENERAL DE FABRICACIÓ. És qui, a les ordes del director tècnic o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dotes de comandament i experiència en l'àmbit de la seua professió, assumix sota la seu responsabilitat de direcció, vigilància i compliment tot allò que es relaciona amb els processos de fabricació, ordenant la forma en què els treballs han de desenrotllar-se.

necessàries o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

OFICIAL DE 2.ª ADMINISTRATIVO. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como Auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

NIVEL 3º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

OFICIAL DE 1.ª ADMINISTRATIVO. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados / as a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

JEFE DE ALMACEN. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

JEFE DE COMPRAS Y VENTAS. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e información sobre la orientación y tendencias del mercado.

JEFE DE NEGOCIADO. Es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

JEFE DE SECCIÓN. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirlas unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

GRUPO PROFESIONAL 4º. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, asimismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

MAESTRO CORTADOR (GUARNICIONERO, SILLERO, BOTERO). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

MODELISTA-PATRONISTA/DIBUJANTE-PROYECTISTA. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

ENCARGADO DE SECCIÓ O JEFE TALLER. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

ENCARGADO GENERAL DE FABRICACIÓN. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Article 44. Mobilitat funcional del treballador

Article 44.1. Treballs de superior i inferior categoria

A) El treballador que realitze funcions de categoria superior a les que corresponguen a la categoria o grup professional que tinga reconeguts per un període superior a sis mesos durant un any o per huit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

B) Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del comitè d'empresa o, si és el cas, dels delegats de personal, haurà d'informar de l'assumpte preceptivament, abans de la reclamació davant de la jurisdicció competent, la comissió paritària, que l'avalluarà i emetrà un dictamen.

C) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però l'ascens no siga procedent ni legalment ni convencionalment, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitza.

D) Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador a un grup o categoria professional superior i diferent dels que tenia abans, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i dels mèrits del treballador prenent com a referència les següents circumstàncies.

1. Titulació adequada (si és el cas).
2. Valoració acadèmica (si és el cas).
3. Coneixement del lloc de treball.
4. Històrial professional.
5. Exercici de funcions d'un grup professional superior.
6. Superació satisfactoria de les proves que a este efecte s'establisquen.

Si no hi ha un acord entre l'empresa i els treballadors, s'haurà d'informar la comissió paritària del fet o la discrepància abans de fer qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial.

La comissió paritària està facultada per a realitzar les proves que estime pertinents per a determinar la competència professional del treballador, la seua aptitud i idoneïtat per al lloc que reclama o la procedència de la seua adequació a la funció-categoría que tinga assignada quan el treballador considere que ha sigut classificat incorrectament, i per a emetre finalment un dictamen.

Si no hi ha un acord al si de la comissió paritària, es designarà la persona o persones que en la data de la reclamació tinguin la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte només en cas que els treballador afectats pertanguen al grup professional 2n qualificat com a personal obrer, i el dit informe serà vinculant per a la resolució que adopte la comissió paritària.

Article 44.3. Formació. Formació contínua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adherixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua en els àmbits funcional i territorial del dit conveni, suscrit per les confederacions empresarials i sindicals, com a millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la formació contínua dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenrotllament professional del treballador.

Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

Artículo 44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

A) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de empresa o en su caso, de los Delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la Jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la Comisión Paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Histórial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y el/ los trabajadores o la/ las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado/a incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, solo en el/los caso/s que el/los trabajador/es o la/las trabajadora/ as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2 calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la comisión paritaria.

Artículo 44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Article 44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podran organitzar amb caràcter gratuït cursos de formació i perfeccionament del personal per a la promoció professional i la capacitació. Així mateix, podran organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics.

Es constituirà un comitè paritari sectorial de formació, format per un mínim de quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre més de les organitzacions empresarials, que tindrà com a objecte elaborar plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies i a facilitar la formació professional.

Seran funcions d'aquest comitè paritari, a més de les que el III Acord Nacional de Formació Contínua reconeix a les comissions paritaries sectorials:

- Realitzar per mitjà d'entitats especialitzades estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les qualificacions corresponents.

- Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, sia amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa o que puguen constituir-se en el futur, sia amb els programes nacionals o internacionals desenrotllats per organismes competents.

- Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, en el diagnòstic i el disseny de programes puntuals de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i les necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals dels treballadors afectats.

- Coordinar i seguir el desenrotllament de les formacions en pràctiques dels alumnes que s'han rebutjat per les empreses en el marc dels acords firmats en l'àmbit sectorial o per empreses.

- Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

- Impulsar un acord amb el ministeri o el departament autonòmic corresponent a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les pràctiques reglades en les empreses.

CAPÍTOL VII *Drets socials-sindicals; drets de la dona i reserva de places*

Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació en un d'ells de les hores concedides als altres per a l'exercici de les seues funcions.

Les hores consumides pels representants dels treballadors que integren la comissió deliberadora del conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial, no seran considerades com a hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar als seus treballadors la justificació de la personació en les reunions de negociació del conveni col·lectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors a favor dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors serà de setze hores.

Article 46. Assemblees

Els treballadors podran fer assemblees als locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal d'empresa, amb la indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores.

Les empreses col·locaran en un lloc visible un tauler d'anuncis al servei dels treballadors, així com al de les centrals sindicals amb presència en l'empresa.

Artículo 44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las comisiones paritarias sectoriales:

- Realizar por si, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los Acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de possibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

CAPÍTULO VII *Derechos sociales-sindicales; derechos de la mujer y reserva de plazas*

Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la comisión deliberadora del convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadores y trabajadoras, será de diecisésis horas.

Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las centrales sindicales con presencia en la misma.

Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors disposaran d'un fons anual de setze hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat, si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites al metge de medicina general, quan l'horari de consulta coincidís amb el treball, i s'haurà de justificar l'absència del lloc de treball pel dit motiu.

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada en el lloc de treball, pel temps que s'hi estableix o que es deduïsca raonablement de l'assistència mèdica prestada i en els mateixos termes que un comunicat ordinari d'incapacitat temporal.

Article 47 bis. Prestació empresarial en la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o accident no laboral

Les empreses abonaran als treballadors en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral el 50 % de la seua base de cotització durant els tres primers dies de baixa que es produïsquen en l'any.

Article 48. Drets de la dona, igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones amb discapacitat

La igualtat de tracte serà el principi general d'este conveni col·lectiu. La dona gaudirà de tots els drets reconeguts en la llei. La dona té dret a prestar serveis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això la mateixa retribució.

Cap clàusula d'este conveni, ni d'un contracte individual atorgat per una dona, podrà ser interpretada en el sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, les condicions de treball o les remuneracions entre els treballadors d'un o altre sexe. Quant als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable, per exemple en matèria de protecció de la maternitat.

1) La dona té dret a prestar serveis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre, per això, la mateixa retribució.

2) Cap clàusula d'este conveni, ni d'un contracte individual atorgat per una dona, podrà ser interpretada en el sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, les condicions de treball o les remuneracions entre els treballadors d'un o altre sexe.

3) Pel que fa als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable.

4) Protecció de la maternitat

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es referix l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través de l'adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de realitzar-los durant la jornada de treball.

Reducció de jornada per motius familiars:

Les treballadores i els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podrán dividir en dos fraccions. La dona, per voluntat seu, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresponderà a la treballadora durant la seua jornada ordinària. Haurà de comunicar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, seran resoltas per la jurisdicció competent a través del procediment establít en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de diecisésis horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a Salario Convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de Medicina General, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificante médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de I.T.

Artículo 47 bis. Prestación empresarial en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50 % de su base de cotización durante los tres primeros días de baja que se produzcan en el año.

Artículo 48. Derechos de la mujer, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

La igualdad de trato será principio general de este convenio colectivo. La mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable, por ejemplo en materia de protección de la maternidad.

1) La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

2) Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

3) En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable.

4) Protección a la maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes puntuales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada: Por motivos familiares:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (maternitat):

En cas de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es disfrutarán de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple a dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjui de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que el pare i la mare treballen, la mare, quan s'inicie el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, siga de forma simultània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seu salut.

En els casos d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en cas d'adopció o acolliment múltiple a dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador o treballadora siga a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, siga a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La duració de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els casos d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seues circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estrange, tenen especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguen en cas de part múltiple.

Els períodes a què es referix el present article podran disfrutar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els casos d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualtat d'oportunitats: Les parts afectades per este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de discapacitat, edat, malaltia, nacionalitat, origen racial o ètnic, orientació sexual i religió. Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen incidir en el no-compliment de la igualtat de condicions, velant de forma específica per aquelles discriminacions indirectes que puguen produir-se.

Tampoc podran ser discriminats els empleats per raons de discapacitat, sempre que es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o l'ocupació.

Les parts firmants d'este conveni declaren i fan constar la seu preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a conseguir ocupació com són: dones subrepresentades, persones joves desempleadas, persones desempleadas de llarga duració, persones desempleadas majors de 45 anys, persones amb discapacitat. En este sentit, les parts coincidixen en la necessitat d'afavorir la contractació d'estos col·lectius.

Vigilància de la salut: Els serveis de salut formularan recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball; igualment, formularan recomanacions per a la protecció de grups vulnerables que per les seues característiques presenten riscos específics, com ara els que presenten hipersensibilitats, malalties cròniques o discapacitats.

En matèria de seguretat i salut laboral, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seues pròpies caracte-

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisésis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores o trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualdad de oportunidades: las partes afectadas por este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Tampoco podrá ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, personas jóvenes desempleadas, personas paradas de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, personas con discapacidad. En este sentido las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Vigilancia de la salud: los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos vulnerables que por sus características presenta riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

En materia de seguridad y salud laboral, se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus

rístiques personals o estat biològic conegut, inclús aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin específicament sensibles als riscos derivats del treball.

L'empresa haurà de fer l'esforç que siga necessari i adoptar les mesures necessàries per a readaptar a un nou lloc de treball, d'acord amb la situació actual del treballador, tots aquells que per qualsevol causa puguen tindre o patir en el futur una discapacitat física o psíquica sobrevinguda.

Els treballadors no seran empleats en aquells llocs de treball en què, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o per la seuia discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen ells o les altres persones presents en el centre de treball posar-se en situació de perill, o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responden a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

CAPÍTOL VIII

Salut laboral i medi ambient

Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses i els treballadors s'ajustaran al que estableix la Llei 31/ 1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPÍTOL IX

Faltes i sancions

Secció primera
Faltes i sanció

Article 50. El desplegament en els reglaments

En el reglament de règim interior de cada empresa es regularan i es desplegaran, amb tota la precisió possible, tots els detalls, els requisits i les circumstàncies per a l'efectivitat i el compliment dels principis generals consignats anteriorment.

Article 51. Lleus

Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei sense permís durant breu temps en la jornada de treball.
- 4) Els xicotets descuits en la realització del treball i en la conservació de les màquines, les ferramentes i els materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i de les ordens de servei, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments i públic, així com la discussió amb ells.
- 7) La falta de neteja personal, així com en les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i la medicina d'empresa.

Article 52. Greus

Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu durant el període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- 3) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, les qüestions i els fets que poden afectar la Seguretat Social i la medicina d'empresa.
- 4) L'incompliment de les normes generals i les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt greu quan tinga conseqüències en les persones, les màquines, els materials, les instal·lacions o els edificis.
- 5) La desobediència als comandaments en qüestions de treball.
- 6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.

propias características personales o estado biológico conocido, incluso aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador o trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Sección primera
Faltas y sanciones

Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el reglamento de régimen interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

Artículo 51. Leves

Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.

Artículo 52. Graves

Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de 1mes sin causa justificada
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.
- 4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.
- 5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

- 7) L'ús del temps, materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes a este.
- 8) Les injúries proferides contra persones i institucions de tota classe.
- 9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.
- 10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

- 1) La reiteració d'una falta greu durant el període d'un mes, sempre que aquelles hagen sigut sancionades.
- 2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos sense causa justificada.
- 3) Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.
- 4) La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita amb l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la dependències de l'empresa o durant l'exercici de treball o serveis per compte de l'empresa.
- 5) Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.
- 6) La indisciplina o la desobediència del reglament de règim interior de l'empresa o de les ordres dels comandaments, així com també la inducció a la desobediència quan revestisca especial gravetat.
- 7) La participació directa o indirecta en la comissió d'un delict qualificat com a tal en el Codi Penal.
- 8) La falsedad en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa i fingida.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

- 10) L'abandó del treball que implique un greu perjúi econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

- 12) La comissió d'actes immorals en els locals i les dependències de l'empresa dins o fora de la jornada de treball.

- 13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors com a causes justes d'acomiadament.

- 14) Passar a prestar servici a una altra empresa competidora sense autorització, revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament l'empresa o els seus directors o els seus companys de treball.

- 15) L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu, i qui el patisca ho posarà en coneixement del director de l'empresa en un termini no superior a quinze dies naturals, perquè per aquell instruïsca l'expedient oportú.

- 16) La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre recurribles davant del jutjat social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

- Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

- Per falta greu. Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

- Per falta molt greu. Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

Article 55. Prescripció

Les faltes lleus prescriurán al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa haja tingut coneixement de la comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver estat cometidos.

- 7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.
- 9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- 10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

- 1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- 2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
- 3) Mas de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.

- 4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

- 5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- 6) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

- 7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

- 8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9) La embriaguez habitual durante el trabajo.

- 10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

- 12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

- 13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.

- 14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

- 15) El abuso de autoridad por parte de jefes/as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel o aquella se instruya el oportuno expediente.

- 16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante el juzgado de lo social correspondiente.

17) El acoso sexual.

Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

- Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

- Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants d'este conveni estimen convenient erradicar la pluriocupació, com a regla general. A este efecte consideren necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent en els casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social perquè ja ho estan en una altra empresa.

Per a coadjugar al control de la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conéixer als representants legals dels treballadors els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatoriament han de ser per escrit, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

Segona

Les empreses es comprometen a facilitar la labor sindical en el seu interior a les centrals sindicals intervenents en la negociació d'este conveni.

Tercera

Tots els treballadors seran tractats amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta

Les empreses i els representants dels treballadors podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

A continuació s'adjunta l'annex i taules salarials vigents de l'any 2013

ANNEX I

Taula salarial vigent de l'any 2013

TAULES SALARIALS 2013

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNS: retribució mensual

Euros (€)

	<i>Salari base</i>	<i>Plus d'activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Magatzemista/allistador:	743,88	180,17	519,44
Ordenança:	743,88	180,17	519,44
Xòfer:	769,55	191,47	537,37
Grum o enviat:	743,88	180,17	519,44

El grum o enviat amb un contracte firmat amb anterioritat a l'01.01.1998 serà retribuït conforme al salari mínim interprofessional.

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: retribució diària

Euros (€)

	<i>Salari base</i>	<i>Plus d'activitat</i>	<i>Antiguitat consolidada</i>
Oficial de primera:	26,44	9,26	18,49
Oficial de segona:	25,73	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,28	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	25,01	8,48	17,48
Peó:	24,68	8,48	7,48
Aprendent 1r any:	21,51		
Aprendent 2n any:	22,95		
Aprendent 3r any:	25,25		
Cont. formació:	21,48		

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda

Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales intervenientes en la negociación de este convenio.

Tercera

Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

A continuación se acompaña anexo I. Tablas salariales vigentes año 2013

ANEXO I

Tabla salarial vigente año 2013

TABLAS SALARIALES 2013

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNOS: retribución mensual

Euros (€)

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Almacenero/Listero	743,88	180,17	519,44
Ordenanza	743,88	180,17	519,44
Chofer	769,55	191,47	537,37
Botones o recadero	743,88	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01/01/98 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria

Euros (€)

	<i>Salario base</i>	<i>Plus actividad</i>	<i>Antigüedad consolidada</i>
Oficial de primera	26,44	9,26	18,49
Oficial de segunda	25,73	8,99	17,98
Oficial de tercera	25,28	8,71	17,65
Especialista y ayudante	25,01	8,48	17,48
Peón	24,68	8,48	17,48
Aprendiz 1. año		21,51	
Aprendiz 2. año		22,95	
Aprendiz 3. año		25,25	
Cont. Formación		21,48	

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: retribució mensual

Euros (€)	Salari base	Plus d'activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	845,70	266,83	590,54
Cap de negociat:	818,08	268,10	571,27
Cap de compres i vendes:	961,62	246,43	671,48
Cap de magatzem:	901,10	238,08	627,78
Oficial de primera:	794,54	251,55	554,81
Oficial de segona:	772,48	240,99	539,41
Viatjant:	818,06	221,81	571,26
Auxiliar:	758,23	234,60	529,46
Dependent de magatzem:	743,88	207,37	519,44
Telefonista:	743,88	209,76	519,44

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT: retribució mensual

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encarregat general de fabricació:	983,68	276,72	686,95
Encarregat de secció i cap de taller:	873,52	276,72	609,85
Modelista-patronista:	781,26	263,81	545,55
Dibuixant-projectista:	781,26	263,81	545,55
Mestre tallador:	781,26	263,81	545,55

A continuació s'adjunta l'Annex II. Taules salarials vigents de l'any 2014

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección	845,70	266,83	590,54
Jefe de negociado	818,08	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	961,62	246,43	671,48
Jefe de almacén	901,10	238,08	627,78
Oficial de primera	794,54	251,55	554,81
Oficial de segunda	772,48	240,99	539,41
Viajante	818,06	221,81	571,26
Auxiliar	758,23	234,60	529,46
Dependiente de almacén	743,88	207,37	519,44
Telefonista	743,88	209,76	519,44

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TECNICO NO TITULADO: Retribución mensual.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación	983,68	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller	873,52	276,72	609,85
Modelista-Patronista	781,26	263,81	545,55
Dibujante-Proyectista	781,26	263,81	545,55
Maestro cortador	781,26	263,81	545,55

A continuación se acompaña Anexo II. Tablas salariales vigentes año 2014

ANNEX II

Taula salarial vigent de l'any 2014

GRUP PROFESSIONAL PRIMER. SUBALTERNS: retribució mensual

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Magatzemista/allistador:	747,60	180,17	519,44
Ordenança:	747,60	180,17	519,44
Xòfer:	773,40	191,47	537,37
Grum o enviat:	747,60	180,17	519,44

El grum o enviat amb un contracte firmat amb anterioritat a l'01.01.1998 serà retribuït conforme al salari mínim interprofessional.

GRUP PROFESSIONAL SEGON. PERSONAL OBRER: retribució diària

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,57	9,26	18,49
Oficial de segona:	25,86	8,99	17,98
Oficial de tercera:	25,41	8,71	17,65
Especialista i ajudant:	25,14	8,48	17,48
Peó:	24,80	8,48	17,48
Aprendent 1r any:	21,51		
Aprendent 2n any:	23,06		
Aprendent 3r any:	25,38		
Cont. formació:	21,59		

GRUP PROFESSIONAL TERCER. PERSONAL ADMINISTRATIU I PERSONAL MERCANTIL: retribució mensual

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Cap de secció:	849,23	266,83	590,54
Cap de negociat:	822,17	268,10	571,27
Cap de compres i vendes:	966,43	246,43	671,48
Cap de magatzem:	905,61	238,08	627,78
Oficial de primera:	798,51	251,55	554,81

ANEXO II

Tabla salarial vigente año 2014

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. SUBALTERNO: retribución mensual

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero>Listero	747,60	180,17	519,44
Ordenanza	747,60	180,17	519,44
Chofer	773,40	191,47	537,37
Botones o recadero	747,60	180,17	519,44

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01/01/98 vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. PERSONAL OBRERO: retribución diaria.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera	26,57	9,26	18,49
Oficial de segunda	25,86	8,99	17,98
Oficial de tercera	25,41	8,71	17,65
Especialista y ayudante	25,14	8,48	17,48
Peón:	24,80	8,48	17,48
Aprendiz 1º año	21,51		
Aprendiz 2º año	23,06		
Aprendiz 3º año	25,38		
Cont. Formación	21,59		

GRUPO PROFESIONAL TERCERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL MERCANTIL: Retribución mensual.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección	849,23	266,83	590,54
Jefe de negociado	822,17	268,10	571,27
Jefe de compras y ventas	966,43	246,43	671,48
Jefe de almacén	905,61	238,08	627,78
Oficial de primera	798,51	251,55	554,81

Oficial de segona:	776,34	240,99	539,41
Viatjant:	822,15	221,81	571,26
Auxiliar:	762,02	234,60	529,46
Dependent de magatzem:	747,60	207,37	519,44
Telefonista:	747,60	209,76	519,44

GRUP PROFESSIONAL QUART. PERSONAL TÈCNIC NO TITULAT:
Retribució mensual

Euros (€)	Salari base Plus d'activitat Antiguitat consolidada	276,72	686,95
Encarregat general de fabricació:	988,60	276,72	686,95
Encarregat de secció i cap de taller:	877,89	276,72	609,85
Modelista-patronista:	785,17	263,81	545,55
Dibuixant-projectista:	785,17	263,81	545,55
Mestre tallador:	785,17	263,81	545,55

Oficial de segona	776,34	240,99	539,41
Viajante	822,15	221,81	571,26
Auxiliar	762,02	234,60	529,46
Dependiente de almacén	747,60	207,37	519,44
Telefonista	747,60	209,76	519,44

GRUPO PROFESIONAL CUARTO. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO: Retribución mensual.

Euros (€)	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación	988,60	276,72	686,95
Encargado de sección y jefe taller	877,89	276,72	609,85
Modelista-Patronista	785,17	263,8	545,55
Dibujante-Proyectista	785,17	263,81	545,55
Maestro cortado	785,17	263,81	545,55

ANNEX II

Extracte informatiu sobre drets dels treballadors

A) De la Llei de Llibertat Sindical

1r) Tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i la defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

2n) La llibertat sindical comprèn:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls i extingir-los per procediments democràtics.

b) El dret del treballador a afiliar-se al sindicat que elegisca, amb la sola condició d'observar els seus estatuts, o a separar-se del que estiga afiliat, sense que ningú puga ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

c) El dret dels afiliats a triar lliurement els seus representants dins de cada sindicat.

d) El dret a l'activitat sindical.

3r) Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Celebrar reunions prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa.

b) Rebre la informació que li remeta el seu sindicat.

4t) L'empresari procedirà a descomptar la quota sindical dels salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat i prèvia conformitat sempre del treballador.

5t) Qualsevol treballador o sindicat que considere lesionats els drets de llibertat sindical per l'actuació de l'ocupador, l'associació patronal, les administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament, seran considerades lesions a la llibertat els actes d'ingerència consistents a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a mantenir econòmicament, o d'una altra forma, sindicats amb el mateix propòsit de control.

6t) Els qui exercisquen càrrecs electius provincials, autonòmics o estatals en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

– A l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret puga interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

– Serà aplicable el que disposa l'article 49 del conveni.

ANEXO II

Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores

A) De la Ley de Libertad Sindical:

1) Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

2) La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

D) El derecho a la actividad sindical.

3) Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de este o esta.

5) Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

6) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 7 d'abril de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de manipulat i envasament de cítrics, fruites i hortalisses de la Comunitat Valenciana, sobre la interpretació de l'article 10 d'este (80000115011990). [2014/3758]

Vist el text de l'acta de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de manipulat i envasament de cítrics, fruites i hortalisses de la Comunitat Valenciana, sobre la interpretació de l'article 10 d'este, suscrit, de part empresarial, per representants de CGC i APECA, i de part dels treballadors, per representants del sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències que hi té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 d'abril de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Paritària del Conveni de Manipulat i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses de la Comunitat Valenciana

Per CGC:

Francisco José Martínez Serrano
Serafina Giménez Depít
Enrique Ribes Campos
Vicente Fenollar Gisbert
Assessora:
María José Calvet Francés

Per APECA:

Vicente Moliner Beltrán
Enrique Bellés Llopis
Enriqueta López Palau

Per UGT:

Manolo Bono Donat.
Rosario Benítez Morón
Roberto Barberá Martínez

València, a les 12.00 hores, del dia 14 de novembre de 2013, en els locals del CGC de València, al carrer de les Monges de Santa Caterina, núm. 8-4t, es reunix la Comissió Paritària del Conveni de manipulat i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb els membres que figuren al marge.

Es reunix la Comissió Paritària del Conveni de manipulat en el lloc i la data que consta en l'encapçalament, segons la convocatòria realitzada

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acta del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana sobre interpretación del artículo 10 del mismo (80000115011990). [2014/3758]

Visto el texto del acta del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, sobre interpretación del artículo 10 del mismo, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 7 de abril de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana

Por CGC:

Francisco José Martínez Serrano
Serafina Giménez Depít
Enrique Ribes Campos
Vicente Fenollar Gisbert
Asesora:
María José Calvet Francés

Por APECA:

Vicente Moliner Beltrán
Enrique Bellés Llopis
Enriqueta López Palau

Por UGT:

Manolo Bono Donat.
Rosario Benítez Morón
Roberto Barberá Martínez

Valencia, siendo las 12.00 horas del día 14 de noviembre de 2013 en los locales del CGC de Valencia, en la calle Monjas de Santa Catalina, 8-4.º se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, con los miembros que se relacionan al margen.

Se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado en el lugar y fecha que consta en el encabezamiento, según convocatoria rea-

per part de Rosario Benítez Morón, secretària d'Acció Sindical de la FITAG-UGT-PV, per mitjà d'un escrit de data 6 de novembre de 2013.

La Comissió Paritaria reunida en exercici de les funcions d'interpretació, conciliació i vigilància de l'aplicació del conveni col·lectiu que li és de competència en virtut del que preveuen els articles 12 i 13 del text col·lectiu, manifesta que FITAG-UGT-PV ha presentat un escrit, per tal que s'interprete l'article 10 del conveni col·lectiu respecte a l'orde de crida que ha de regir per a la realització d'hores extraordinàries.

Respecte a la dita sol·licitud d'interpretació, les parts manifesten que, en el si de la negociació del conveni, no hi hagué conflictivitat en este punt.

Que la voluntat de les parts va ser, en tot moment, mantindre la regulació existent en el conveni anterior.

Que per això, es considera, s'ha d'interpretar l'article 9.2 del conveni col·lectiu actual, en vista del que estableix l'article 34.3 del conveni col·lectiu anterior, segons el qual per al funcionament de la llista de crida de treballadors s'havia de pactar un procediment o establir un criteri equitatiu.

Així doncs, en aplicació de l'actual conveni, per als treballadors que manifesten la seua voluntat de realitzar tot tipus d'hores extraordinàries, s'establirà un procediment en cada empresa on se'n faça un repartiment adequat, amb l'objecte que se seguísca un orde en la realització de les hores extraordinàries, que serà pactat amb els representants dels treballadors. S'estableix que l'orde de realització, en cas que no hi haja acord, siga rotatori per a garantir que tot el personal, dins de cada especialitat, tinga, en la mesura que siga possible, un nombre semblant d'hores realitzades.

Tot això, sense perjuí del que estableix l'article 9.2 paràgraf tercer, del conveni col·lectiu actual.

S'encomana el depòsit i registre de la present acta davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes a tractar, firmen el present document en el lloc i la data que figura en l'encapçalament.

lizada por parte de Rosario Benítez Morón, secretaria de Acción Sindical de la FITAG-UGT-PV, mediante escrito de fecha 6 de noviembre de 2013.

La Comisión Paritaria reunida en ejercicio de las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia de la aplicación del convenio colectivo que le es de competencia en virtud de lo previsto en los artículos 12 y 13 del texto colectivo, manifiesta que se ha presentado escrito por parte de FITAG-UGT-PV, con el fin de que se interprete el artículo 10 del convenio colectivo respecto al orden de llamamiento que debe regir para la realización de horas extraordinarias.

Respecto a dicha solicitud de interpretación, se manifiesta por las partes que, en el seno de la negociación del convenio, no existió conflictividad en este punto.

Que la voluntad de las partes fue, en todo momento, mantener la regulación existente en el convenio anterior.

Que por ello, se considera, se debe interpretar el artículo 9.2 del convenio colectivo actual, a luz de lo establecido en el artículo 34.3 del convenio colectivo anterior, según el cual para el funcionamiento de la lista de llamamiento de trabajadores se debía pactar un procedimiento o establecer un criterio equitativo.

Así pues, en aplicación del actual convenio, para los trabajadores que manifiesten su voluntad de realizar todo tipo de horas extraordinarias, se establecerá un procedimiento en cada empresa donde se haga un reparto adecuado de las mismas, con el objeto de que se siga un orden en la realización de las horas extraordinarias, que será pactado con los representantes de los trabajadores. Se establece que el orden de realización, en caso de no existir acuerdo, sea rotatorio para garantizar que todo el personal, dentro de cada especialidad, tenga, en la medida de lo posible, un similar número de horas realizadas.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9.2 párrafo tercero, del convenio colectivo actual.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y la fecha que figura en el encabezamiento.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 22 d'abril de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2014 i modificació dels articles 12, 13 i 29 del conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València (codi: 80100035012012). [2014/4452]

Vista l'acta de l'accord pel qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2014 i modificació dels articles 12, 13 i 29 del conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats, Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 d'abril de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE REVISIÓ SALARIAL DEL CONVENI COL·LECTIU D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS DE VALÈNCIA I CASTELLÓ PER A L'ANY 2014

Assistents

Pels FEDACOVA:
Salvador Ferrer Juan (assessor).

Pels treballadors:
Per UGT: José Gimeno Beneyto (assessor).

Per CCOO: Soledad Montaner Huercio (assessora).

A València, a les 10.30 hores del dia 9 d'abril de 2014, en els locals de FEDACOVA, sitis en el carrer d'Isabel la Católica, 6, 9a, es reuniren les persones que figuren en el marge, que exerciten les representacions respectives, per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial per a l'any 2014 d'acord amb el que disposa l'article 11 del conveni col·lectiu. Reunida la Mesa del Conveni, s'acorda aprovar les taules salarials que regiran durant l'any 2014, de les quals s'acompanyen esta acta.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els endarreriments corresponents a la revisió salarial en el termini de 3 mesos des de la data de publicació.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2014 y modificación de los artículos 12, 13 y 29 del convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia (código: 80100035012012). [2014/4452]

Vista el acta del acuerdo por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2014 y modificación de los artículos 12, 13 y 29 del convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de abril de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE VALENCIA Y CASTELLÓN PARA EL AÑO 2014

Assistents

Per FEDACOVA:
Salvador Ferrer Juan (assessor).

Pels treballadors:
Per UGT: José Gimeno Beneyto (assessor).

Per CCOO: Soledad Montaner Huercio (assessora).

En Valencia, siendo las 10.30 horas del día 9 de abril de 2014, en los locales de FEDACOVA, sitos en la calle Isabel la Católica, 6, 9^a, las personas que figuran al margen, en las respectivas representaciones que ostentan y para tratar sobre el siguiente,

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial para el año 2014 a tenor de lo dispuesto en el artículo 11 del convenio colectivo.

Reunida la mesa del convenio acuerdan aprobar las tablas salariales que regirán durante el año 2014 y que se acompañan a la presente acta.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos los atrasos correspondientes a la revisión salarial en el plazo de tres meses, desde la fecha de publicación.

Així mateix, es revisen el concepte que figura en l'article 13 del conveni, que s'establix en la quantitat de 30,64 euros; l'ajuda familiar que establix l'article 29 del conveni, que s'establix en la quantitat de 243,20 euros, i el concepte que figura en l'article 12 del conveni, paràgraf tercer, que quedarà en 168,36 euros.

S'autoritzen expressament per a la presentació telemàtica de la present acta i documentació adjunta Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Domenech Fuster.

Sense més assumptes que tractar, s'alça la sessió a les 11.00 hores del dia de la data, i tots els presents firmen en prova de conformitat.

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de la província de València i Castelló amb efectes d'1 de gener de 2014

<i>I) Personal tècnic, administratiu i mercantil</i>	<i>Salari base mensual / €</i>	<i>Assistència mensual / €</i>
<i>A) Tècnic:</i>	—	—
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	—	—
Director tècnic	1.321,88	499,84
Tècnic	1.321,88	366,82
<i>2. Tècnics amb títol universitari grau mitjà:</i>	—	—
Enginyer tècnic i perít industrial	1.096,52	293,10
Mestre industrial i ajudant. Tècnic sanitari	822,87	216,99
Graduat social	777,66	204,54
Treballador social	777,66	204,54
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	—	—
Delineant projectista	822,87	270,49
Delineant	793,22	201,47
Analista de laboratori	843,36	160,77
Auxiliar de laboratori	740,29	141,79
<i>B) Administratiu:</i>	—	—
Cap de primera	957,57	361,00
Cap de segona	957,57	252,97
Oficial de primera	822,87	270,49
Oficial de segona	787,81	201,47
Auxiliar d'administració	740,29	114,75
Aprendent d'administració (formació)	427,62	166,98
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viatjant	822,87	270,49
Corredor de plaça	787,81	202,06
Dependent	740,29	114,75
<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari / €</i>	<i>Assistència diària / €</i>
Contramestre i cap de taller	28,14	9,96
Mestre	28,14	7,88
Oficial de primera	25,75	4,45
Oficial de segona	25,75	3,63
Oficial de tercera	25,13	3,30
Ajudant especialista	25,13	3,30
Peó	25,13	3,30
Article 12. Jornada laboral tercer paràgraf	168,36	—
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,64	—
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	243,20	—

Asimismo, se revisa el concepto que figura en el artículo 13 del convenio, quedando establecido en la cantidad de 30,64 euros la ayuda familiar establecida en el artículo 29 del convenio, que queda en la cantidad de 243,20 euros, el concepto que figura en el artículo 12 del convenio, párrafo tercero quedará en 168,36 euros.

Se autoriza expresamente para la presentación telemática de la presente acta y documentación adjunta a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Domenech Fuster.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 11.00 horas del día de la fecha y firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

Tablas salariales del convenio de aceites y sus derivados de la provincia de Valencia y Castellón con efectos de 1 de enero de 2014

<i>I. Personal técnico, administrativo y mercantil.</i>	<i>Salario base mensual /€</i>	<i>Asistencia mensual /€</i>
<i>A) Técnico:</i>	—	—
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	—	—
Director técnico	1.321,88	499,84
Técnico	1.321,88	366,82
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	—	—
Ingeniero técnico y perito industrial	1.096,52	293,10
Maestro industrial y Ayte. técnico sanitario	822,87	216,99
Graduado social	777,66	204,54
Trabajador social	777,66	204,54
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	—	—
Delineante proyecto	822,87	270,49
Delineante	793,22	201,47
Analista de laboratorio	843,36	160,77
Auxiliar de laboratorio	740,29	141,79
<i>B) Administrativo:</i>	—	—
Jefe de primera	957,57	361,00
Jefe de segunda	957,57	252,97
Oficial de primera	822,87	270,49
Oficial de segunda	787,81	201,47
Auxiliar de administración	740,29	114,75
Aprendiz de admón. (formación)	427,62	166,98
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viajante	822,87	270,49
Corredor de plaza	787,81	202,06
Dependiente	740,29	114,75
<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario /€</i>	<i>Asistencia diaria /€</i>
Contramaestre y jefe de taller	28,14	9,96
Maestro	28,14	7,88
Oficial de primera	25,75	4,45
Oficial de segunda	25,75	3,63
Oficial de tercera	25,13	3,30
Ayudante especialista	25,13	3,30
Peón	25,13	3,30
Artículo 12. Jornada laboral tercer párrafo	168,36	—
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,64	—
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	243,20	—

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 de juny de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre la pròrroga de la ultraactivitat en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (codi: 80000335011999). [2014/6062]

Vist el text de l'acord sobre la pròrroga de la ultraactivitat en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una banda, per les organitzacions empresarials AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i, d'una altra, pels sindicats FE-CC.OO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de juny de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ANNEX

A València, el 26 de maig de 2014, es reunix la comissió negociadora, que s'indica a continuació, del VII Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana.

Per AGEVALCEE

Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Per FEAD

Catalina Estevan Estevan

Per ASELDICOVA

Carlos Laguna Asensi

Per FE CCOO PV

Neus Carrasco Llopis

Per FETE-UGT PV

Javier Hervás García

ACORDEN

Punt únic

Prorrogar fins al pròxim dia 30 de juny de 2014 la ultraactivitat del VI Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, a fi de poder tancar l'acord sobre el text íntegre del VII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre prórroga de la ultraactividad en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (Código: 80000335011999). [2014/6062]

Visto el texto del acuerdo sobre prórroga de la ultraactividad en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos FE-CC.OO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de junio de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ANEXO

En Valencia, a 26 de mayo de 2014, se reúne la comisión negociadora, reseñada a continuación, del VII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Por AGEVALCEE

Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Por FEAD

Catalina Estevan Estevan

Por ASELDICOVA

Carlos Laguna Asensi

Por FE CCOO PV

Neus Carrasco Llopis

Por FETE-UGT PV

Javier Hervás García

ACUERDAN

Punto único

Prorrogar hasta el próximo día 30 de junio de 2014, la ultraactividad del VI Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, a fin de poder cerrar el acuerdo sobre el texto íntegro del VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 18 de juliol de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord sobre revisió salarial per a l'any 2014 en el conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999). [2014/7527]

Vista l'acta de l'accord sobre revisió salarial per a l'any 2014 en el conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió paritària integrada, per la part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i Província, i per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i es deposita el text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de juliol de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunió de la comissió paritària del conveni col·lectiu del sector del comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, celebrada el dia 10 d'abril de 2014

A les 10.00 hores del dia 10 d'abril de 2014, en la seu de la UGT, es reunix la comissió paritària del conveni col·lectiu del comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València.

Hi assistixen representants de Comissions Obreres i la Unió General de Treballadors, per la part sindical, i dels gremis de Castelló i València per la part empresarial.

La sessió té com a motiu revisar les taules salarials amb vigència per a tota l'anualitat de 2014.

Les taules aprovades són les següents.

Així mateix, s'autoritza Lucas Espuig Peiró, perquè faça el registre telemàtic de la present acta i les taules que l'acompanyen.

València, 10 d'abril de 2014

Taules salarials 2014

Nivells d'ocupació	Salari
Director gerent	€ 978,73
Encarregat general	€ 827,84

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2014 de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2014 en el Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2014/7527]

Vista el acta del acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2014 en el convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Valencia y Provincia y del Gremio de Carniceros-Charcutereros de Castellón y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de julio de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, celebrada el día 10 de abril de 2014

Siendo las 10.00 horas del día 10 de abril de 2014, en la sede de UGT, se reúne la comisión paritaria, del convenio colectivo del comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia.

Asisten representantes de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, por la parte sindical, y de los Gremios de Castellón y Valencia por la parte empresarial.

La sesión tiene como motivo revisar las tablas salariales con vigencia para toda la anualidad de 2014.

Figuran a continuación las tablas aprobadas.

Asimismo, se autoriza a Lucas Espuig Peiró para el registro telemático de la presente acta y sus tablas que lo acompañan.

Valencia, 10 de abril de 2014

Tablas salariales 2014

Niveles de empleo	Salarios
Director gerente	€ 978,73
Encargado general	€ 827,84

Encarregat d'establiment	€ 797,19	Encargado establecimiento	€ 797,19
Cap administratiu	€ 766,82	Jefe administrativo	€ 766,82
Comptable, oficial administratiu	€ 731,67	Contable, oficial administrativo	€ 731,67
Auxiliar administratiu	€ 702,70	Auxiliar administrativo	€ 702,70
Aspirant administratiu menor de 18 anys	€ 678,14	Aspirante administrativo menor 18 años	€ 678,14
Mestre carnisser	€ 827,84	Maestro carnícero	€ 827,84
Professional d'ofici de primera	€ 766,82	Profesional de oficio de primera	€ 766,82
Dependent major	€ 766,82	Dependiente mayor	€ 766,82
Conductor de camió	€ 766,82	Conductor de camión	€ 766,82
Professional d'ofici de segona	€ 731,67	Profesional de oficio de segunda	€ 731,67
Dependent	€ 731,67	Dependiente	€ 731,67
Conductor repartidor	€ 731,67	Conductor repartidor	€ 731,67
Professional d'ofici de tercera	€ 702,70	Profesional de oficio de tercera	€ 702,70
Ajudant de dependent	€ 702,70	Ayudante de dependiente	€ 702,70
Mosso	€ 696,89	Mozo	€ 696,89
Aprenent menor de 18 anys	€ 678,14	Aprendiz menor de 18 años	€ 678,14
Subalterns, tots	€ 696,89	Subalternos, todos	€ 696,89

Complement assistencial consolidat

	2014
Director gerent	€ 57,56
Encarregat general	€ 48,69
Encarregat d'establiment	€ 46,88
Cap administratiu	€ 45,10
Comptable, oficial administratiu	€ 43,02
Auxiliar administratiu	€ 41,31
Aspirant administratiu menor de 18 anys	€ 23,35
Mestre carnisser	€ 48,69
Professional d'ofici de primera	€ 45,10
Dependent major	€ 45,10
Conductor de camió	€ 43,02
Professional d'ofici de segona	€ 43,02
Dependent	€ 43,02
Conductor repartidor	€ 43,02
Professional d'ofici de tercera	€ 41,31
Ajudant de dependent	€ 41,31
Mosso	€ 40,99
Aprenent menor de 18 anys	€ 23,35
Subalterns, tots	€ 41,19

Complemento asistencial consolidado

	2014
Director gerente	€ 57,56
Encargado general	€ 48,69
Encargado establecimiento	€ 46,88
Jefe administrativo	€ 45,10
Contable, oficial administrativo	€ 43,02
Auxiliar administrativo	€ 41,31
Aspirante administrativo menor 18 años	€ 23,35
Maestro carnícero	€ 48,69
Profesional de oficio de primera	€ 45,10
Dependiente mayor	€ 45,10
Conductor de camión	€ 43,02
Profesional de oficio de segunda	€ 43,02
Dependiente	€ 43,02
Conductor repartidor	€ 43,02
Profesional de oficio de tercera	€ 41,31
Ayudante de dependiente	€ 41,31
Mozo	€ 40,99
Aprendiz menor de 18 años	€ 23,35
Subalternos, todos	€ 41,19

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. [2014/9369]

Vist el text del II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, subscrit per les entitats mencionades en l'Acord, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords collectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Collectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Collectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text de l'Acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 15 de setembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

Text Refós del II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana

València, 19 de juliol de 2014

Reunits

D'una part, Elena M. Bastidas Bono, com a presidenta de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (d'ara en avan FVMP) d'acord amb les facultats que té atribuïdes per l'article 35 dels estatuts pels quals es regix esta associació d'entitats locals.

D'una altra, Luis Lozano Mercadal, secretari general de la Federació de Serveis Pùblics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV).

D'una altra, Juan Cruz Ruiz, secretari general de la Federació de Serveis a la Ciutadania, de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

I d'una altra, Daniel Matoses Climent, president autonòmic de la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF).

Després de la negociació duta a terme, i en compliment de l'acord adoptat pel Consell de la FVMP de data 19 de desembre de 2014, les parts es reconeixen la plena capacitat legal per a obligar-se i subscriure el present acord, fent ús de les facultats conferides pels seus càrrecs i en la representació que tenen,

Manifesten

Com a conseqüència de les reunions mantingudes entre representants de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (a través dels seus òrgans de govern) i les organitzacions sindicals més representatives

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana [2014/9369]

Visto el texto del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, suscrito por las entidades mencionadas en el Acuerdo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 15 de septiembre de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Texto Refundido del II Acuerdo marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana

Valencia, 19 de julio de 2014

Reunidos

De una parte, Elena M.ª Bastidas Bono, en su calidad de presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (en adelante FVMP) de acuerdo con las facultades que tiene atribuidas por el artículo 35 de los Estatutos por los que se rige esta asociación de entidades locales.

De otra, Luis Lozano Mercadal, secretario general de la Federació de Serveis Pùblics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV).

De otra, Juan Cruz Ruiz, secretario general de la Federació de Serveis a la Ciutadania, de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencia (CCOO-PV).

Y de otra, Daniel Matoses Climent, presidente autonómico de la Central Sindical Independent y de Funcionarios (CSIF).

Tras la negociación llevada a cabo, y en cumplimiento del acuerdo adoptado por el Consejo de la FVMP de fecha 19 de diciembre de 2014, reconociéndose las partes la plena capacidad legal para obligarse y suscribir el presente acuerdo, haciendo uso de las facultades conferidas por sus cargos y en la representación que ostentan,

Manifiestan

Como consecuencia de las reuniones mantenidas entre representantes de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (a través de sus órganos de gobierno) y las organizaciones sindicales más representa-

(CCOO, UGT i CSIF), es va aconseguir una proposta del II Acord per a la modernització i la millora de l'Administració local.

Per a això, es va constituir una Mesa General de Negociació de totes aquelles matèries i condicions comunes al personal funcionari i laboral, a l'emparrat del que disposa la Llei 7/2007, de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic (EBEP), segons el que estableix l'article 34.2 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, amb caràcter permanent.

Que en data 23 de desembre de 2010 es va firmar el II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la comunitat valenciana

Que en data 3 de juliol es va subscriure un acord entre la FVMP i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per a l'adecuació a la normativa en vigor del II Acord marc per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana

Finalment, cal destacar i significar la inestimable col·laboració de totes les parts implicades que, d'una manera o d'una altra, han acostat postures fins a aconseguir el II Acord que ara s'arreplega i que compleix, naturalment, amb el nou Estatut Básic dels Empleats Pùblics i les corresponents normes aplicables, a satisfacció tant dels sindicats firmants i de la FVMP, com de l'Administració de l'Estat i autonòmica garant de l'ordenament jurídic.

I. Que els representants de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) i de les organitzacions sindicals: Comissions Obreres (CCOO), Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) i la Unió General de Treballadors (UGT), després de la negociació duta a terme, i en compliment de l'acord adoptat pel Consell de la FVMP, convenien de subscriure el present acord.

II. Que l'acord estableix un marc mínim en les condicions de treball per al personal al servici de l'Administració local valenciana, en aquells temes coincidents i que es consideren com a punt de partida per a totes elles.

Així mateix, pretén homogeneïtzar determinades qüestions com són la jornada laboral, ocupació pública, gestió de serveis, estabilitat en l'ocupació, retribucions, vacacions, permisos i llicències. Així com fixar, en matèria retributiva, uns complementos de destinació i específics mínims, que servisquen d'orientació i punt de partida.

III. Que en virtut del principi d'autonomia local, la vinculació de cada una de les corporacions locals a este acord, que representa els interessos genèrics de les administracions locals, haurà de ser assumit per cada una de les corporacions afectades per mitjà d'un acord explícit adoptat entre la representació sindical i la mateixa corporació.

IV. Que celebrat el consell de la FVMP en data 19 de juliol de 2014 es va ratificar l'acord del document de proposta de Text Refós del II Acord entre la FVMP i els Sindicats CCOO, UGT i CSIF per a les administracions locals de la Comunitat Valenciana.

V. Que l'oportunitat i conveniència de subscriure el present acord es fonamenta en la necessitat d'homogeneïtzar les polítiques de personal de les corporacions locals, per a simplificar la negociació posterior en cada una de les administracions locals, respectant en tot cas el principi d'autonomia municipal.

Per tot això, les parts,

ACORDEN

Primer

Subscriure el Text Refós del II Acord marc, i recomanar a aquelles administracions locals de la Comunitat Valenciana no adherides, que consideren la seua incorporació com a acord propi a través del corresponent acord local.

Segon

Que la FVMP i els sindicats firmants d'este acord, partint del reconeixement de l'autonomia de les corporacions locals, consideren desitjable una ordenació de la negociació collectiva que permeta donar passos en l'homogeneïtzació de les condicions de treball dels empleats locals.

En virtut d'allò que s'ha exposat, les parts subscriuen i, en prova de conformitat, firmen el present acord, en quatre exemplars, en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

tatives (CCOO, UGT y CSIF), se alcanzó una propuesta del II Acuerdo para la modernización y la mejora de la Administración local.

Para ello se constituyó una Mesa General de Negociación de todas aquellas materias y condiciones comunes al personal funcionario y laboral, al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), según lo establecido en el artículo 34.2 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con carácter permanente.

Que en fecha 23 de diciembre de 2010 se firmó el II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

Que en fecha 3 de julio se suscribió un Acuerdo entre la FVMP y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para la adecuación a la normativa en vigor del II Acuerdo marco para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunitat Valenciana.

Por último, se debe destacar y significar la inestimable colaboración de todas las partes implicadas que, de una u otra forma, han acercado sus posturas hasta alcanzar el II Acuerdo que ahora se recoge y que cumple, como no podía ser de otra forma, con el nuevo Estatuto Básico de los Empleados Pùblicos y las normas que le son de aplicación a plena satisfacción tanto de los sindicatos firmantes y de la FVMP, como de la Administración del Estado y autonómica garante del ordenamiento jurídico.

I. Que los representantes de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Unión General de Trabajadores (UGT), tras la negociación llevada a cabo, y en cumplimiento del acuerdo adoptado por el Consejo de la FVMP, convienen en suscribir el presente acuerdo.

II. Que el presente acuerdo establece un marco mínimo en las condiciones de trabajo para el personal al servicio de la Administración local valenciana, en aquellos temas coincidentes y que se consideran como punto de partida para todas ellas.

Asimismo, pretende homogeneizar determinadas cuestiones como son la jornada laboral, empleo público, gestión de servicios, estabilidad en el empleo, retribuciones, vacaciones, permisos y licencias. Así como fijar en materia retributiva, unos complementos de destino y específicos mínimos, que sirvan de orientación y punto de partida.

III. Que en virtud del principio de autonomía local, la vinculación de cada una de las corporaciones locales a este acuerdo, que representa los intereses genéricos de las administraciones locales, deberá ser asumido por cada una de las Corporaciones afectadas mediante un acuerdo explícito adoptado entre la representación sindical y la propia Corporación.

IV. Que celebrado el Consejo de la FVMP en fecha 19 de julio de 2014 se ratificó el acuerdo del documento de propuesta de Texto Refundido del II Acuerdo entre la FVMP y los Sindicatos CCOO, UGT y CSIF para las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

V. Que la oportunidad y conveniencia de suscribir el presente acuerdo se fundamenta en la necesidad de homogeneizar las políticas de personal de las corporaciones locales, para simplificar la negociación posterior en cada una de las administraciones locales, respetando, en todo caso el principio de autonomía municipal.

Por todo ello, las partes,

ACUERDAN

Primero

Suscribir el Texto Refundido del II Acuerdo Marco, y recomendar a aquellas administraciones locales de la Comunidad Valenciana no adheridas, que consideren su incorporación como acuerdo propio a través del correspondiente acuerdo local.

Segundo

Que la FVMP y los Sindicatos firmantes de este acuerdo, partiendo del reconocimiento de la autonomía de las corporaciones locales, consideran deseable una ordenación de la negociación colectiva que permita dar pasos en la homogeneización de las condiciones de trabajo de los empleados locales.

En virtud de lo expuesto, las partes suscriben y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, en cuatro ejemplares, en el lugar y fechan indicados en el encabezamiento.

La presidenta de la FVMP: Elena M.^a Bastidas Bono.

El secretari general de la Federació de Serveis Públics de la UGT-PV: Luis Lozano Mercadal.

El secretari general de Serveis a la Ciutadania de CCOO-PV: Juan Cruz Ruiz.

El president de CSIF: Daniel Matoses Climent.

Exposició De Motius

El present procés negociador a la Comunitat Autònoma Valenciana s'ha de situar en el context actual de les administracions públiques, en l'aplicació del nou EBEP i en les modificacions de la legislació realitzades des del Govern, i això a fi d'homogeneïtzar les polítiques de personal de les corporacions locals d'esta Comunitat, per a simplificar la negociació posterior en cada una de les administracions locals, i en l'acatament de l'especificitat de cada ajuntament.

Es respecta en este procés l'autonomia municipal, tal com la definix la Constitució i les normes del seu desplegament. S'admet, segons açò, que l'organització del treball en les corporacions locals és competència i responsabilitat de l'Administració local. Les dos parts admeten el fet que la prestació de serveis, en l'àmbit local, d'una forma àgil, eficaç i eficient, requerix de la col·laboració oberta i franca entre les corporacions locals i els representants dels empleats públics d'esta administració, perquè produïsquen efecte i s'aconseguïsquen els objectius que es fixen.

És per això que les parts coincidixen en la necessitat d'aconseguir un nou acord en el marc de l'EBEP, i de continuar aprofundint en les polítiques de recursos humans que acabe amb la situació de disparitat encara existent, de falta de vertebració i d'absència de marc regulador de relacions laborals, i que servisca com a referent per a totes les administracions locals de la Comunitat Valenciana, fonamentalment en matèria de personal. Un nou acord en què es vegen desenrotllats tots els assumptes que les parts hagen plantejat com a elements d'interès per a les distíntes administracions locals, des del seu àmbit territorial i personal fins a l'assistència jurídica necessària, així com les retribucions, la formació, els drets sindicals, la jornada, les vacacions o els permisos, el tipus de contractacions, l'impuls de la prevenció de riscos laborals, els plans d'igualtat, plans de pensió, etc.

L'acord per a les administracions locals serà de mínims, és a dir, amb respecte a les condicions pactades que ja tinguen els empleats públics de les administracions locals afectades o de negociacions futures que s'hi puguen fer, sense que en cap cas l'acord supose un entrebanc al dret a la negociació en cada corporació local que així ho manifeste.

Per a garantir l'eficàcia jurídica de l'adhesió a l'acord marc, els plens dels ajuntaments i entitats locals hauran de ratificar l'acord aconseguit en la Mesa General de Negociació de l'Ocupació Pública que representa els empleats públics de la corporació, tant funcionaris com laborals, pel qual s'aplica de forma subsidiaria i en tot en el que millore les condicions prèviamente pactades si les hi havia.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Negociació, forma jurídica i àmbit de l'acord

1.1. El present acord marc per a l'Administració local té la consideració de marc legal i de mínims pel qual es regiran les relacions entre els empleats públics i entitats locals de la Comunitat Valenciana que el subscrigen mitjançant un acord plenari. Se'ls aplicarà la totalitat dels seus articles, tret d'allò que resulte inaplicable per raó de la naturalesa jurídica de la relació de què es tracte.

1.2. Els principis de bona fe, lleialtat i cooperació seran els inspiradors de la negociació collectiva de les parts i perseguiran la millora de les condicions de treball dels empleats públics, una major eficàcia en el funcionament de l'Administració així com una millor qualitat dels serveis que presten als ciutadans.

Les administracions locals es comprometen a posar a disposició dels sindicats firmants la documentació tècnica que sohlciten, sempre que esta siga necessària per a facilitar el desenrotllament de la negociació.

La presidenta de la FVMP: Elena M.^a Bastidas Bono.

El secretario general de la Federación de Servicios Públicos de la UGT-PV: Luis Lozano Mercadal.

El secretario general de Servicios a la Ciudadanía de CCOO-PV: Juan Cruz Ruiz.

El presidente de CSIF: Daniel Matoses Climent.

Exposición de motivos

El presente proceso negociador en la Comunidad Autónoma Valenciana se debe situar en el contexto actual de las administraciones públicas, en la aplicación del nuevo EBEP y en las modificaciones de la legislación realizadas desde el Gobierno, y ello con el fin de homogeneizar las políticas de personal de las corporaciones locales de esta Comunidad, para simplificar la negociación posterior en cada una de las administraciones locales y acatando la especificidad de cada ayuntamiento.

Se respeta en este proceso la autonomía municipal, tal como la define la Constitución y normas de su desarrollo. Se admite, según esto, que la organización del trabajo en las corporaciones locales, es competencia y responsabilidad de la administración local, admitiendo ambas partes el hecho de que la prestación de servicios, en el ámbito local, de una forma ágil, eficaz y eficiente, requiere de la colaboración abierta y franca entre las corporaciones locales y los representantes de los empleados públicos de dicha administración, para que surtan efecto y se alcancen los objetivos que se fijen.

Es por ello que las partes coinciden en la necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo en el marco del EBEP, y seguir profundizando en las políticas de recursos humanos que termine con la situación de disparidad todavía existente, de falta de vertebración y de ausencia de marco regulador de relaciones laborales y sirva como referente para todas las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, fundamentalmente en materia de personal. Un nuevo acuerdo en el que se vean desarrollados todos los asuntos que las partes hayan planteado como elementos de interés para las distintas administraciones locales desde su ámbito territorial y personal hasta la asistencia jurídica precisas, pasando por las retribuciones, la formación, los derechos sindicales, la jornada, las vacaciones o los permisos, el tipo de contrataciones, el impulso de la prevención de riesgos laborales, los planes de igualdad, planes de pensiones, etc.

El acuerdo para las administraciones locales será de mínimos, es decir, con respeto a las condiciones pactadas que ya tuvieron los empleados públicos de las administraciones locales afectadas o de negociaciones futuras que pudieran darse, sin que en ningún caso el Acuerdo suponga un obstáculo al derecho a la negociación en cada corporación local que así lo manifieste.

Para garantizar la eficacia jurídica de la adhesión al acuerdo marco, los plenos de los ayuntamientos y entidades locales deberán ratificar el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación del Empleo Público que representa a los empleados públicos de la corporación tanto funcionarios como laborales por el que se aplica de forma subsidiaria y en todo en lo que mejore las condiciones previamente pactadas si las hubiere.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo

1.1. El presente acuerdo marco para la Administración local tiene la consideración de marco legal y de mínimos por el que se regirán las relaciones entre los empleados públicos y entidades locales de la Comunidad Valenciana que lo suscriban mediante acuerdo plenario, siéndoles de aplicación la totalidad de su articulado salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

1.2. Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva de las partes y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración así como una mejor calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

Las administraciones locales se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que se solicite por los mismos siempre que esta sea necesaria para facilitar el desarrollo de la negociación.

1.3. Són considerades als efectes d'aplicació d'este acord marc les entitats locals de la Comunitat Valenciana i organismes que en depenen que puguen existir. Tindran als efectes d'integració en l'acord una única unitat de treball en la seua corporació local respectiva.

1.4. El contingut del present acord, en el marc de l'autonomia de la negociació collectiva en les corporacions locals, podrà ser-hi aplicat, sense perjuï de les millores pactades.

En tot cas, el present document serà l'acord mínim aplicable en les corporacions locals membres de la FVMP, sempre que l'hagen ratificat per mitjà de l'acord d'adhesió oportú.

Les parts estudiaran les fòrmules que permeten dotar d'eficàcia jurídica l'acord pactat instant el Govern valencià a participar amb l'objectiu d'aconseguir la seuà màxima executivitat.

Als efectes de possibilitar el ple compliment de l'acord es podrà sollicitar suport tècnic i financer a la FVMP i a la Generalitat Valenciana respectivament.

Article 2. Vigència de l'acord

El present acord marc entrara en vigor l'endemà de la seuà firma i la seuà vigència s'estendrà fins al dia 19 de juny de 2015, a excepció de les clàusules de contingut econòmic que seran revisades a través del sistema fixat en la part corresponent del present acord. La resta de les clàusules es consideraren prorrogades fins a la firma d'un nou acord.

Les corporacions locals que per mitjà dels seus plens corporatius aproven l'adhesió al present acord marc per a les administracions locals, en retrotrauran l'aplicació al moment de la seuà firma, en tot allò que siga susceptible de dur-se a terme.

Article 3. Seguiment de l'acord

Als efectes de vigilància, seguiment i consultes respecte d'este acord es constituirà, en el termini d'un mes a partir de l'aprovació del present acord, una comissió paritària integrada per les parts firmants, que es dotarà del seu propi reglament de funcionament.

Esta comissió haurà de reunir-se, a més del que preveja el seu reglamento, quan algunes de les parts ho requerisquen o quan existísca un conflicte de caràcter laboral en les entitats locals adherides a este acord i qualsevol de les parts en conflicte ho sol·licite.

CAPÍTOL II

Condicions generals de treball

Secció I

Jornada laboral i la seuà distribució

Article 4. Jornada laboral

A causa de l'heterogeneïtat existent entre les distintes administracions locals de la nostra comunitat autònoma, a la multitud i diversitat dels serveis que es presten als ciutadans, així com a la gran diferència existente entre els municipis, tant en població com en nombre d'empleats públics que hi presten servei, i atenent també als múltiples col·lectius d'empleats que les integren, resulta difícil concretar una jornada laboral homogènia, única i de compliment obligatori. No obstant això, i tractant d'unificar el temps de treball dels empleats públics al servici de l'Administració local a la Comunitat Valenciana, la jornada laboral haurà d'ajustar-se en còmput setmanal a les 37 hores i 30 minuts de treball de mitjana en còmput anual.

Article 5. Distribució del temps de treball

En consecuència, amb el respecte a la capacitat d'organització de l'Administració local, la distribució dels temps de treball de la jornada laboral és competència de cada entitat local, que ho haurà de fer amb criteris d'eficiència, en el marc de la Mesa General de Negociació, entre la corporació i els sindicats. No obstant això, el nombre d'hores de treball efectiu haurà d'atendre a criteris de distribució que conjuguen l'eficàcia en la prestació dels serveis amb el dret a la conciliació de la vida familiar, i possibilitarà tant com es puga una jornada genèrica, matinal, intensiva i flexible.

1.3. Son consideradas a los efectos de aplicación de este acuerdo marco las entidades locales de la Comunidad Valenciana y organismos de ellas dependientes que pudieran existir. Tendrán a efectos de integración en el acuerdo una única unidad de trabajo en su corporación local respectiva.

1.4. El contenido del presente acuerdo, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las corporaciones locales, podrá ser de aplicación en las mismas, sin perjuicio de las mejoras pactadas.

En todo caso el presente documento será el Acuerdo mínimo de aplicación en las corporaciones locales miembros de la FVMP, siempre que lo hayan ratificado mediante el oportuno acuerdo de adhesión.

Las partes estudiarán las fórmulas que permitan dotar de eficacia jurídica al acuerdo pactado instando al Gobierno Valenciano a participar con el objetivo de conseguir su máxima ejecutividad.

A efectos de possibilitar el pleno cumplimiento del Acuerdo se podrá solicitar apoyo técnico y financiero a la FVMP y a la Generalitat Valenciana respectivamente.

Artículo 2. Vigencia del acuerdo

El presente acuerdo marco entrara en vigor al día siguiente de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 19 de junio de 2015, con excepción de las cláusulas de contenido económico que serán revisadas a través del sistema fijado en la parte correspondiente del presente acuerdo. El resto de las cláusulas se consideraran prorrogadas hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Las corporaciones locales que por medio de sus plenos corporativos aprueben la adhesión al presente acuerdo marco para las administraciones locales, retrotraerán la aplicación del mismo al momento de su firma, en todo aquello que sea susceptible de llevarse a cabo.

Artículo 3. Seguimiento del acuerdo

A los efectos de vigilancia, seguimiento y consultas respecto de este acuerdo se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente acuerdo, una comisión paritaria integrada por las partes firmantes del mismo, que se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

Esta comisión deberá reunirse, además de lo que prevea su reglamento, cuando algunas de las partes lo requieran o cuando exista un conflicto de carácter laboral en las entidades locales adheridas a este acuerdo y cualquiera de las partes en conflicto lo solicite.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Sección I

Jornada laboral y su distribución

Artículo 4. Jornada laboral

Debido a la heterogeneidad existente entre las distintas administraciones locales de nuestra comunidad autónoma, a la multitud y diversidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, así como a la gran diferencia existente entre los municipios, tanto en población, como en número de empleados públicos que prestan servicio a estas y atendiendo también a los múltiples colectivos de empleados que las integran, resulta difícil concretar una jornada laboral homogénea, única y de obligado cumplimiento. No obstante, y tratando de unificar el tiempo de trabajo de los empleados públicos al servicio de la administración local en la Comunidad Valenciana, la jornada laboral deberá ajustarse en cómputo semanal a las 37 horas y 30 minutos de trabajo de promedio en cómputo anual.

Artículo 5. Distribución del tiempo de trabajo

En consecuencia, con el respeto a la capacidad de organización de la Administración local, la distribución de los tiempos de trabajo de la jornada laboral son competencia de cada entidad local que deberá distribuirla con criterios de eficiencia, en el marco de la mesa general de negociación, entre corporación y sindicatos. No obstante, el número de horas de trabajo efectivo deberá atender a criterios de distribución que conjuguen la eficacia en la prestación de los servicios con el derecho a la conciliación de la vida familiar, posibilitando en la medida de lo posible una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible.

Article 6. Jornada en còmput superior setmanal

Per això s'establixen limitacions següents a la jornada diària, i quan esta es desenrotilla en còmputs superiors a la setmana:

6.1. En els supòsits de serveis la prestació dels quals és contínua, és a dir els 365 dies de l'any, les 24 hores, no podrán existir jornades superiors a 9 hores ordinàries diàries, llevat que existísca un pacte d'una altra distribució del temps de treball diari. En tot cas es respectarà el descans entre jornades, que no podrà ser inferior a 12 hores entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent.

6.2. Podran computar-se les jornades anualment en períodes de treball diferents al setmanal. En tot cas es garantirà el compliment de la jornada màxima anual estableguda, i també que entre un període de treball i un altre hi haja com a mínim 48 hores continuades de descans. El personal que treballe caps de setmana lliurà com a mínim caps de setmana alterns i, en tot cas, es garantirà la prestació adequada del servei.

6.3. Quan la prestació tinga un caràcter normalitzat, és a dir que es preste durant la jornada diurna i de dilluns a divendres, la jornada diària no podrà ser superior a 8 hores ni inferior a 6, excepte en contractes a temps parcial, sense que supere en cap cas el còmput anual establert.

6.4. Els empleats públics que a causa de les circumstàncies especials del seu servei hagen de realitzar la seua jornada en dies festius, a la nit o en torns rotatoris de matí, vesprada i nit, així com en jornada partida de matí i vesprada, hauran de tindre reconegudes estes circumstàncies en la retribució del lloc de treball.

6.5. Les entitats locals adherides al present acord potenciaran el principi de creació d'ocupació quan s'observe una acumulació de serveis extraordinaris la quantificació dels quals en hores a còmput anual supere en 2/3 les corresponents per cada lloc de treball.

Secció II Ocupació pública

Article 7. Ocupació estable

7.1. Les parts manifesten la seua voluntat de configurar una estructura organitzativa municipal on l'ocupació estable siga el principi que la inspire. Cap a eixe objectiu dirigiran les seues ofertes d'ocupació.

7.2. Les administracions locals podran efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories, que estiguin dotats pressupostàriament i es troben exercits interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005, amb sotmetiment a la normativa que amb caràcter bàsic es fixe en cada moment per l'Estat.

7.3. Els firmants de l'acord, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor del present acord i a través de la seua comissió de seguiment, acordaran un catàleg de funcions i una relació de llocs de treball de referència que procurarà incloure els conceptes que s'hauran d'utilitzar per a la valoració dels llocs. La seua redacció ha de marcar en paralelo les directrius per a una major eficàcia i eficiència en l'organització del treball de les corporacions locals, amb l'objectiu d'aconseguir un enriquiment de les tasques en el lloc de treball.

7.4. Les corporacions locals, adoptat l'acord de la comissió de seguiment, durant la vigència del present acord, hauran de tindre redactades les plantilles i les relacions de llocs de treball amb les corresponents dotacions pressupostàries.

7.5. La selecció del personal al servei de les administracions locals seguirà els principis establerts per les lleis. En tots els tribunals de selecció participaran els sindicats representatius en el conjunt de les corporacions i entitats locals en la Comunitat Valenciana, amb veu i sense vot, en qualitat d'observadors.

Article 8. Criteris de gestió de l'ocupació pública

8.1. A fi d'aconseguir una gestió eficaç dels recursos que els ciutadans han confiat a les corporacions locals i els seus empleats, les polítiques d'ocupació pública durant este període estarán presidides pels criteris següents:

a) Estabilitat en el lloc de treball en la mesura que s'atenga a necessitats o comeses de caràcter estable.

Artículo 6. Jornada en cómputo superior semanal

Por ello se establecen las siguientes limitaciones a la jornada diaria y cuando esta se desarrolle en cómputos superiores a la semana:

6.1. En los supuestos de servicios cuya prestación es continua, es decir los 365 días del año, las 24 horas, no podrán existir jornadas superiores a 9 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso el descanso entre jornadas que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

6.2. Podrán computarse las jornadas anualmente en períodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un período de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso. El personal que trabaje fines de semana librara como mínimo fines de semana alternos, garantizándose, en todo caso, la prestación adecuada del servicio.

6.3. Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, salvo en contratos a tiempo parcial, sin que supere en ningún caso el cómputo anual establecido.

6.4. Los empleados públicos que debido a las circunstancias especiales de su servicio tengan que realizar su jornada en días festivos, por la noche o en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, así como en jornada partida de mañana y tarde, deberán tener reconocidas estas circunstancias en la retribución del puesto de trabajo.

6.5. Las entidades locales adheridas al presente acuerdo potenciarán el principio de creación de empleo cuando se observe una acumulación de servicios extraordinarios cuya cuantificación en horas a cómputo anual supere en 2/3 las correspondientes por cada puesto de trabajo.

Sección II Empleo público

Artículo 7. Empleo estable

7.1. Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán sus ofertas de empleo.

7.2. Las administraciones locales podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interinamente o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005, con sometimiento a la normativa que con carácter básico se fije en cada momento por el Estado.

7.3. Los firmantes del acuerdo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a través de su comisión de seguimiento, acordarán un catálogo de funciones y una relación de puestos de trabajo de referencia que procurará incluir los conceptos que se deberán utilizar para la valoración de los puestos. Su redacción tiene que marcar en paralelo las directrices para una mayor eficacia y eficiencia en la organización del trabajo de las corporaciones locales con el objetivo de lograr un enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo.

7.4. Las corporaciones locales, adoptado el acuerdo de la comisión de seguimiento, durante la vigencia del presente acuerdo, deberán tener redactadas las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo con las correspondientes dotaciones presupuestarias.

7.5. La selección del personal al servicio de las administraciones locales seguirá los principios establecidos por las Leyes. En todos los tribunales de selección participarán los sindicatos representativos en el conjunto de las corporaciones y entidades locales en la comunidad valenciana, con voz y sin voto, en calidad de observadores.

Artículo 8. Criterios de gestión del empleo público

8.1. Con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado a las corporaciones locales y sus empleados, las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:

a) Estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.

b) Reordenació, transformació i distribució de l'ocupació en cada servei, departament o organisme a fi d'avançar cap a una estructura ocupacional més coincident amb les necessitats de cada àrea de l'administració local, que responga millor a les expectatives professionals dels empleats públics i que incremente les seues oportunitats de promoció.

c) Conversió d'ocupació temporal en ocupació estable a través de les corresponents ofertes d'ocupació públic (OOP) i processos selectius que procedisquen. S'evitaran contractacions per a llocs de treballs estables i estructurals.

d) Els firmants de l'acord, FVMP-sindicats, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor del present acord i a través de la seu comissió de seguiment, impulsaran i negociaran un model de bases i programes homogenis de referència, per a la cobertura de vacants en les entitats locals. Estudiaran la possibilitat de la confecció de temaris i la possibilitat d'offerir hores de preparació dins de la jornada laboral, segons la complexitat del temari, en centres propis o associats, dirigits al personal fix o temporal que pensen presentar-se a processos de promoció Interna o en concordança amb el que estableix l'article 18.4 de l'EBEP.

8.2. Cada administració o organisme negociarà amb les organitzacions sindicals amb dret a participar en la Mesa General de Negociació la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública, tenint en compte el que estableix l'epígraf 3 d'este acord amb les condicions següents:

a) Els aspectes d'oferta d'ocupació pública, relacionats amb la promoció interna i els criteris bàsics de selecció, seran negociats amb els sindicats firmants amb dret a participar en la Mesa General de Negociació.

b) Dins del marc de la legislació vigent es tendirà a la fórmula del concurs oposició com a mitjà de selecció dels empleats públics.

8.3. Finalitzat este procés, l'Administració determinarà el nombre i característiques dels llocs de treball a incloure en l'oferta d'ocupació pública. Obligatoriament, caldrà fer les convocatòries necessàries abans de la finalització de l'any en curs.

8.4. En les ofertes d'ocupació públic es complirà allò que disposa la legislació vigent en la Funció Pública Valenciana, en relació amb la integració laboral de les persones amb discapacitats, s'acorda reservar un 7 % de les vacants convocades per a ser cobertes per persones amb discapacitat. Les que no hagen sigut cobertes en el torn sense discapacitat, es podrán acumular a la quota de reserva del 7 %.

En les ofertes de borses per a cobrir llocs interinament les persones amb discapacitat podran tindre preferència.

Les convocatòries d'estes vacants es podran realitzar conjuntament amb el torn lliure i, si és el cas, promoció interna, o de forma separada (convocatòries independents). No obstant, en cas de convocatòria no independent, durant el procés selectiu es donarà un tractament diferenciat a la quota de persones amb discapacitat, pel que fa a la relació d'admesos, crides als exercicis i relació d'aprovats.

S'establiran per a les persones amb discapacitat les adaptacions racionables necessàries de temps i mitjans per a la seua realització, a fi d'asegurar que participen en condicions d'igualtat d'acord amb l'informe tècnic emés per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana.

A l'hora d'adequar les característiques dels llocs de treball a les persones, caldrà en primer lloc fer una valoració funcional per a conéixer les destreses i actituds que permeten la realització d'una activitat. Això facilitarà la ubicació de la persona en un lloc adequat a les seues capacitats. Així mateix, caldrà fer una anàlisi del lloc de treball, on se n'estudien les exigències al llarg de la jornada laboral i, al mateix temps, caldrà analitzar l'adequació de les tasques a les capacitats de la persona.

La corporació, després de consultar amb els representants sindicals, i vistos els informes del servici de prevenció sobre l'avaluació de llocs determinarà els sectors i les àrees funcionals en què resulte més factible aplicar la reserva de places per a este collectiu.

8.5. Les administracions locals es comprometen a dimensionar adequadament els efectius d'empleats públics, de manera que es reduïsca al mínim imprescindible l'ocupació temporal. La reducció es deixarà entre un cinc i un tres per cent com a màxim.

b) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración local, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

c) Conversión de empleo temporal, en empleo estable a través de las correspondientes ofertas de empleo público (OEP) y procesos selectivos que procedan evitando contrataciones para puestos de trabajos estables e estructurales.

d) Los firmantes del acuerdo, FVMP-sindicatos, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a través de su comisión de seguimiento, impulsarán y negociarán un modelo de bases y programas homogéneos de referencia, para la cobertura de vacantes en las entidades locales, estudiando la posibilidad de la confección de temarios y posibilidad de ofrecer horas de preparación dentro de la jornada laboral, según complejidad del temario, en centros propios o asociados dirigidos al personal fijo o temporal que vayan a presentarse a procesos de Promoción Interna o en concordancia con lo establecido en el artículo 18.4 del EBEP.

8.2. Cada Administración u Organismo negociará con las Organizaciones Sindicales con derecho a participar en la Mesa general de negociación la preparación y diseño de los Planes de Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta lo establecido en el epígrafe 3 de este acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Los aspectos de oferta de empleo público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados con los sindicatos firmantes con derecho a participar en la Mesa General de Negociación.

b) Dentro del marco de la legislación vigente se tenderá a la fórmula del concurso oposición como medio de selección de los empleados público.

8.3. Finalizado este proceso la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la oferta de empleo público, debiéndose obligatoriamente realizar las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso.

8.4. En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto por la legislación vigente en la Función Pública Valenciana, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, se acuerda reservar un 7 % de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Las que no hayan sido cubiertas en el turno sin discapacidad, se podrán acumular a la cuota de reserva del 7 %.

En las ofertas de bolsas para cubrir puestos interinamente las personas con discapacidad podrán tener preferencia.

Las convocatorias de estas vacantes se podrán realizar conjuntamente con el turno libre y, en su caso, promoción interna, o de forma separada (convocatorias independientes). No obstante en caso de convocatoria no independiente, durante el proceso selectivo se dará un tratamiento diferenciado al cupo de personas con discapacidad, en lo que se refiere a la relación de admitidos, llamamientos a los ejercicios y relación de aprobados.

Se establecerán para las personas con discapacidad las adaptaciones razonables necesarias de tiempo y medios para su realización, con el fin de asegurar que participen en condiciones de igualdad (de acuerdo con el informe técnico emitido por órgano competente de la Generalitat Valenciana).

A la hora de adecuar las características de los puestos de trabajo a las personas, será necesario en primer lugar, realizar una valoración funcional para conocer las destrezas y actitudes que permiten la realización de una actividad, permitiendo así ubicar a la persona en un puesto adecuado a sus capacidades. Asimismo es necesario la realización de un análisis del puesto de trabajo, donde se estudien las exigencias de este a lo largo de la jornada laboral y al mismo tiempo, analizar la adecuación de las tareas a las capacidades de la persona.

La corporación, previa consulta con los representantes sindicales, y vistos los informes del servicio de prevención sobre la evaluación de puestos determinará los sectores y las áreas funcionales en la que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

8.5. Las administraciones locales se comprometen a dimensionar adecuadamente los efectivos de empleados públicos, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo temporal, y dejándolo reducido entre un cinco y un tres por cien como máximo.

No obstant això, en aquelles entitats locals la plantilla de les quals no excedisca de 25 empleats públics, s'establix que els empleats temporals contractats no podrán excedir de dos.

Els principis bàsics i objectius seran:

– Aconseguir el compliment de causalitat en les contractacions que faça l'Administració local comporta que a un treball de caràcter estable l'acompanyarà sempre un lloc de caràcter fix.

– Justificar exclusivament la temporalitat en el cas de contractes realment motivats per una obra o servei determinat puntual o dependent de programes concrets i no habituals d'altres administracions.

– Utilitzar la modalitat de contracte fix discontinu per als llocs de treball de caràcter estacional permanent.

– Utilitzar les modalitats de contractació previstes en la legislació, excepte els contractes de formació que únicament seran utilitzats per als casos d'escoles taller i cases d'ofici i la resta de projectes de formació ocupacional les bases reguladores dels quals així ho indiquen.

8.6. Durant la vigència del present acord es desenrotllarà un programa de conversió d'ocupació de caràcter temporal en fix, en aquells casos en què les tasques tinguen caràcter permanent i no conjuntural, a fi d'impulsar de forma decisiva la solució d'estos problemes durant el període esmentat.

En este sentit, es procurarà i impulsarà l'obertura de negociacions en totes les entitats locals per a realitzar processos de funcionarització del personal laboral de forma reglada, d'acord amb la normativa i negociats en la Mesa General de Negociació de la corporació local amb els representants dels treballadors.

L'adquisició de fixesa s'efectuarà a través dels sistemes previstos en la legislació i en els termes en què es preveja, si és el cas, en els corresponents acords, amb el criteri d'haver superat un procés selectiu respectuós amb els principis de l'EBEP i resta de normativa aplicable.

8.7. L'Administració local i els seus organismes autònoms aplicaran en el seu àmbit el Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, que regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seues còpies bàsiques als serveis públics d'ocupació. L'estendran al personal d'ocupació interí i s'elaborarà anualment una estadística d'ocupació interina i eventual que es facilitarà als sindicats firmants.

8.8. Les corporacions locals i els seus organismes informaran els sindicats de totes les prestacions de serveis a realitzar amb persones físiques i/o jurídiques que suposen l'execució d'activitats externes a la mateixa Administració. Així mateix, informaran igualment dels convenis amb la comunitat autònoma i el Servef que estiguin relacionats amb la contractació de personal al servei de les entitats locals.

8.9. En virtut del principi d'igualtat de tracte de tots els empleats d'ajuntaments i organismes autònoms, siga qui siga el seu règim jurídic, l'equip de govern municipal, així com els responsables dels organismes, no utilitzaran la fórmula d'indemnitació substitutòria en el supòsit d'acomiadament del personal fix de plantilla, quan no hi haja causa justificada i així haja sigut declarat pels jutges o tribunals competents.

Article 9. Carrera professional

D'acord amb la normativa bàsica estatal, la promoció professional és un dret dels empleats al servei de l'Administració. Així mateix, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional dels seus empleats, constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que anirà lligat a la formació i als mecanismos que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats dels seus empleats, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels serveis públics i en una millor atenció als ciutadans. En tot cas, la regulació de la carrera professional contindrà mesures d'harmonització respecte a les previsions de la carrera administrativa, per a assegurar el dret a la promoció professional del personal per mitjà d'ambdós modalitats de carrera.

A fi de permetre la seua aplicació immediata una vegada entre en vigor la llei que configure la nova funció pública valenciana, s'acorda que en cada entitat local, s'elabore i negocie amb les organitzacions sindicals, basant-se en la disposició reglamentària que regule la carrera professional en el marc autonòmic, amb l'objectiu que la Mesa General

No obstant lo anterior, en aquellas entidades locales cuya plantilla no exceda de 25 empleados públicos, se establece que los empleados temporales contratados no podrán exceder de dos.

Los principios básicos y objetivos serán:

– Conseguir el cumplimiento de causalidad en las contrataciones que realice la Administración local conlleva que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter fijo.

– Justificar exclusivamente la temporalidad en el caso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras administraciones.

– Utilizar la modalidad de contrato fijo discontinuo para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.

– Utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación, salvo los contratos de formación que únicamente serán utilizados para los casos de escuelas taller y casas de oficio y demás proyectos de formación ocupacional cuyas bases reguladoras así lo indiquen.

8.6. Durante la vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de estos problemas durante el referido periodo.

En este sentido, se procurarán e impulsarán la apertura de negociaciones en todas las entidades locales para realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, de acuerdo con la normativa y negociados en la Mesa General de Negociación de la corporación local con los representantes de los trabajadores.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes acuerdos, con el criterio de haber superado un proceso selectivo respetuoso con los principios del EBEP y resto de normativa de aplicación.

8.7. La Administración local y sus organismos autónomos, aplicarán en su ámbito del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, que regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.

8.8. Las corporaciones locales y sus organismos informarán a los sindicatos de todas las prestaciones de servicios a realizar con personas físicas y/o jurídicas que supongan la realización de actividades externas a la propia Administración. Asimismo, informarán igualmente de los convenios con la comunidad autónoma y el Servef que estén relacionados con la contratación de personal al servicio de las entidades locales.

8.9. En virtud del principio de igualdad de trato de todos los empleados de ayuntamientos y organismos autónomos, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de los organismos no utilizarán la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido del personal fijo de plantilla, cuando no exista causa justificada y así haya sido declarado por los jueces o tribunales competentes.

Artículo 9. Carrera profesional

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los empleados al servicio de la Administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a los ciudadanos. En todo caso, la regulación de la carrera profesional contindrá medidas de armonización con respecto a las previsions de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal mediante ambas modalidades de carrera.

Con el fin de permitir su aplicación inmediata una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública valenciana, se acuerda que en cada entidad local, se elabore y negocie con las organizaciones sindicales, en base a la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional en el marco autonómico, con el objetivo de que se apruebe

de Negociació i el ple de cada corporació aprove el corresponent acord que estableixca el futur marc d'esta.

Article 10. Mobilitat entre administracions

La selecció s'efectuarà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, però respectant-se sempre els principis d'igualtat d'oportunitats, mèrit, capacitat i publicitat.

A fi de facilitar una futura mobilitat del personal, al mateix temps que una millor homogeneïtat de condicions de treball, salaris i promoció professional, s'acorda estableix una comissió que estudié i acorde, en el termini màxim d'un any, el procediment, proves i temaris, per a la selecció d'empleats públics en l'àmbit local de la comunitat autònoma, sempre dins del necessari respecte a les regulacions legals que puguen ser de compliment obligatori.

S'ha d'aconseguir un equilibri entre la renovació i la permanència en el lloc de treball, i aprofitar l'efecte beneficiós que l'assignació de recursos produïx i la fluïdesa en l'ocupació dels llocs. Caldrà evitar l'efecte negatiu que un excessiu i indiscriminat canvi produïx en les estructures organitzatives, amb una reducció de la professionalització del personal.

Els empleats podran permutar les places que exercisquen en propietat en els distints ens locals, partint de la base del que preveu la normativa legal de referència.

Com a annex, en els acords de cada entitat local es negociaran reglaments de concurs de trasllats i provisió de places vacants a cobrir, per al personal de l'entitat. Estos concursos de trasllats tindrán una periodicitat anual prèvia a l'oferta d'ocupació pública.

L'empleat o empleada podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball per permuta, sempre que es reunisquen els requisits necessaris establerts en la legislació aplicable vigent.

En cas de discrepància per part de l'entitat, l'assumpte serà tractat per la comissió de seguiment o paritària correspondent de cada entitat local. La concessió de l'esmentada permuta serà resolta per l'òrgan administratiu corresponent.

Els empleats afectats per la mobilitat funcional-obligatòria per necessitats del servei tindran preferència per a ocupar les vacants de la mateixa categoria, i tindran dret a ser informats per l'entitat local de l'existeï�性 de vacants en el moment en què es produïsquen.

Secció III Retribucions

Article 11. Sistema retributiu

Davant de la gran quantitat de sistemes retributius existents en les administracions locals de la Comunitat Valenciana, les parts que concerten el present acord manifesten la seua voluntat d'incorporar-se a un sistema retributiu únic que permeta major homogeneïtat retributiva i facilite la gestió de les nòmines del personal al seu servei, per la qual cosa el principi general que s'aplicarà serà el d'equiparació retributiva entre collectius.

Atés que l'Administració autonòmica encara ha de desenrotillar allò que s'ha previst en matèria retributiva en la Llei 7/2007 de l'Estatut Básic de l'Empleat Públic, l'únic sistema comú a totes les administracions és el regulat per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, i atés que les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat fixen les retribucions bàsiques i complementàries, la referència a utilitzar serà en tot cas la derivada de l'aplicació d'aquest sistema retributiu i les adaptacions que el ple de l'entitat local estime necessàries per a aplicar els mínims que en este acord es proposen en el seu annex I.

Article 12. Increments retributius

Totes les entitats locals afectades pel present acord procediran a aplicar un increment anual igual a l'establert per a cada exercici per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a el personal al servei del sector públic.

Article 13. Fons addicionals

Les administracions i les entitats locals podran pressupostar un fons addicional, en el marc de referència establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

por la Mesa General de Negociación y el pleno de cada corporación el correspondiente acuerdo que establezca el futuro marco de la misma.

Artículo 10. Movilidad entre administraciones

La selección se efectuará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, pero respetándose siempre los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

Al objeto de facilitar una futura movilidad del personal, a la vez que una mejor homogeneidad de condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional, se acuerda establecer una comisión que estudie y acuerde, en el plazo máximo de un año, el procedimiento, pruebas y temarios, para la selección de empleados públicos en el ámbito local de la comunidad autónoma, siempre dentro del necesario respeto a las regulaciones legales que pudieran ser de obligado cumplimiento.

Se debe alcanzar un equilibrio entre la renovación y la permanencia en el puesto de trabajo, aprovechando el efecto beneficioso que la asignación de recursos produce y la fluidez en la ocupación de los puestos, debiéndose evitar el efecto negativo que un excesivo e indiscriminado cambio produce en las estructuras organizativas, a la vez que reduce la profesionalización del personal.

Los empleados podrán permutar las plazas que desempeñen en propiedad en los distintos entes locales, sobre la base de lo previsto en la normativa legal de referencia.

Como anexo, en los acuerdos de cada entidad local se negociarán reglamentos de concurso de trasladados y provisión de plazas vacantes a cubrir, para el personal de la entidad. Estos concursos de trasladados tendrán una periodicidad anual previa a la oferta de empleo público.

El empleado/a podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por permuto, siempre que se reúnan los requisitos necesarios establecidos en la legislación vigente de aplicación.

En caso de discrepancia por parte de la entidad, el asunto será tratado por la comisión de seguimiento o paritaria correspondiente de cada entidad local, resolviéndose por el órgano administrativo correspondiente la concesión de dicha permuta.

Los empleados afectados por la movilidad funcional-obligatoria por necesidades del servicio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de la misma categoría, teniendo derecho a ser informados por la entidad local de la existencia de vacantes en el momento en que se produzcan.

Sección III Retribuciones

Artículo 11. Sistema retributivo

Ante la gran cantidad de sistemas retributivos existentes en las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, las partes que conciernen el presente acuerdo manifiestan su voluntad de incorporarse a un sistema retributivo único que permita mayor homogeneidad retributiva y facilite la gestión de las nóminas del personal a su servicio, por lo que el principio general que se aplicará será el de equiparación retributiva entre colectivos.

Como quiera que en tanto en cuanto la Administración Autonómica desarrolle lo previsto en materia retributiva en la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado público el único sistema común a todas las Administraciones es el regulado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y como también las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado fijan las retribuciones básicas y complementarias, es por lo que la referencia a utilizar será en todo caso la derivada de la aplicación de ese sistema retributivo y las adaptaciones que el Pleno de la entidad local estime precisas para aplicar los mínimos que en este acuerdo se proponen en su anexo I.

Artículo 12. Incrementos retributivos

Todas las entidades locales afectadas por el presente acuerdo procederán a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Artículo 13. Fondos adicionales

Las administraciones y las entidades locales podrán presupuestar un fondo adicional, en el marco de referencia establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La distribució es realitzarà en l'àmbit de la mesa general de cada administració dins dels marges econòmics legals, i servirà de referència perquè l'òrgan administratiu pertinent fixe les quanties corresponents que hauran d'abonar-se en els conceptes retributius fixats per la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana a este efecte, com a conseqüència de la catalogació i valoració prèvies dels llocs de treball.

Article 14. Gratificacions per serveis extraordinaris

14.1. Basant-se en allò que estableix l'article 24.d de l'EBEP, les gratificacions retribuiran els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal i no podran ser fixos en la seua quantia, ni periòdics en la seua meritació.

14.2. El Ple acorda, segons allò que estableix el RD 861/1986, com a criteri orientatiu els següents:

a) La realizació de serveis extraordinaris quedaran restringits a aquells casos en què siga imprescindible i absolutament necessària la seua realització. En tot cas, se n'haurà de notificar l'orde de realització per escrit.

b) Els serveis extraordinaris seran inexcusables quan hi haja necessitat de reparar sinistres, altres danys i/o actuacions urgentes, així com en cas de risc de pèrdues de matèries primeres.

c) Els serveis extraordinaris justificats per necessitats pròpies de la naturalesa de l'activitat que en cada cas es desenrotlle, no podran superar en còmput anual les 80 hores per empleat.

Secció IV Gestió dels serveis públics

Article 15. Millora de la qualitat dels serveis.

A fi de satisfer de manera àgil, eficaç i eficient les demandes de la societat en relació amb els serveis públics de l'administració, les parts es comprometen a millorar la qualitat dels serveis, els quals seran prioritàriament gestionats de manera directa per les administracions locals que les presten.

Les corporacions locals que per circumstàncies específiques i excepcionals varien la modalitat de gestió d'algún servei dels que ja prestaven directament, o bé succeïsquen causes d'extinció de la titularitat, personalitat, modificació de la fórmula de gestió, o qualssevol altra de qualsevol servei o entitat municipal (organismes autònoms o semblants), estarán obligades a reubicar els empleats públics del servei afectat a un altre servei o dependència de l'administració local de què es tracte, sense que es puga produir pèrdua econòmica ni professional respecte a la situació que anteriorment tenia.

En tot cas, i davant el supòsit de gestió indirecta de qualsevol servei municipal, les parts acorden recomanar la possibilitat d'incloure en els plecs i textos, en el cas de no existir taules retributives en els convenis de sector o estar sense conveni de referència, clàusules segons les quals el salari dels seus empleats s'aproxime com més millor a una vegada i mitja (150 %) del salari mínim interprofessional (SMI).

Article 16. De la subrogació del personal

Igualment acorden mantindre les condicions laborals i retributives del personal afectat, de tal manera que la nova entitat quedarà subrogada en els drets i obligacions laborals a la corporació local d'origen. Així mateix, estes condicions laborals i retributives seran aplicables també al nou personal contractat per a la realització dels serveis esmentats.

Article 17. De la reincorporació del personal

En els supòsits d'extinció de l'empresa concessionària, d'extinció de contractes, incompliment de les condicions sociolaborals vigents o de modificació d'aquella, els treballadors afectats que prèviament a la concessió siguin personal de la corporació i que voluntàriament hagen optat per ser contractats per l'empresa que assumísca la gestió, seran reincorporats a/per la corporació local amb manteniment de la categoria professional i l'antiguitat que tinguen en aquell moment a fi de continuar oferint el servei al ciutadà amb els majors nivells de qualitat. Per a garantir esta possible situació futura, estos termes s'hauran d'incloure en els plecs, textos i clàusules per a concessió de serveis en els

La distribución se realizará en el ámbito de la Mesa General de cada administración dentro de los márgenes económicos legales, sirviendo de referencia para que el órgano administrativo pertinente fije las cantidades correspondientes que deberán abonarse en los conceptos retributivos fijados por la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana a tal efecto, como consecuencia de la previa catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 14. Gratificaciones por servicios extraordinarios

14.1. En base a lo establecido por el artículo 24.d del EBEP, las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

14.2. Se acuerda por el Pleno, según lo establecido por el RD 861/1986, como criterio orientativo los siguientes:

a) La realización de servicios extraordinarios quedará restringido a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.

b) Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y/o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

c) Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

Sección IV Gestión de los servicios públicos

Artículo 15. Mejora de la calidad de los servicios

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo por las administraciones locales que los presten.

Las corporaciones locales que por circunstancias específicas y excepcionales varíen la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya vinieran prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otra de cualquier servicio o entidad municipal (organismos autónomos o similares), estarán obligadas a reubicar a los empleados públicos del servicio afectado a otro servicio o dependencia de la Administración local de que se trate, sin que se pueda producir pérdida económica ni profesional con respecto a la que anteriormente tuviera.

En cualquier caso, y dado el supuesto de gestión indirecta de cualquier servicio municipal, las partes acuerdan recomendar la posibilidad de incluir en los pliegos y textos, cláusulas para en el caso de no existir tablas retributivas en los Convenios de sector o estar sin convenio de referencia, que el salario de sus empleados y por el cual apliquen, se aproxime lo más posible a una vez y media (150 %) del salario mínimo interprofesional (SMI).

Artículo 16. De la subrogación del personal

Igualmente acuerdan mantener las condiciones laborales y retributivas del personal afectado de tal manera que la nueva entidad quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales a la corporación local de origen. Asimismo, estas condiciones laborales y retributivas serán de aplicación también al nuevo personal contratado para la realización de los servicios referidos.

Artículo 17. De la reincorporación del personal

En los supuestos de extinción de la empresa concesionaria, de extinción de contratos, incumplimiento de las condiciones sociolaborales vigentes o de modificación de la misma, los trabajadores afectados que príviamente a la concesión fueran personal de la corporación y que voluntariamente hubieran optado por ser contratados por la empresa que asuma la gestión serán reincorporados a/por la corporación local con mantenimiento de la categoría profesional y la antigüedad que tengan en aquel momento con objeto de seguir ofreciendo el servicio al ciudadano con los mayores niveles de calidad. Para garantizar esta posible situación futura, estos términos se deberán incluir en los pliegos, textos y cláusulas para

processos de gestió indirecta, així com en els estatuts dels organismes o entitats de nova creació.

CAPÍTOL III *Salut i seguretat*

Secció I

Article 18. Pla estratègic de prevenció de riscos

Considerant que tots els empleats públics –sense excepcions de cap tipus– tenen dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball, i que l'Administració té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos, per a la qual cosa i en el marc d'un pla estratègic de prevenció de riscos per a les administracions locals, les parts es comprometen a col·laborar estretament, negociant amb les organitzacions firmants les condicions de la seua posada en marxa i desenrotllament, amb l'objectiu d'elevar els nivells de salut i seguretat en el treball en les administracions locals, en el marc de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i les disposicions, normativa i reglaments que la despleguen seguint els criteris establits en l'annex II del present acord.

Article 19. Servicis de prevenció

A fi d'eixugar el déficit existent en la matèria –que no és imputable a les corporacions locals xicotetes– es podrán agrupar les corporacions locals, preferentment a través de les mancomunitats, per a crear servicis de prevenció propis i, en tot cas, es potenciarà la creació de la figura del tècnic de prevenció de riscos laborals que serà la figura que preste eixe servei als municipis mancomunats o agrupats.

Article 20. Tècnic de prevenció de riscos laborals.

En el marc del que disposa el Reglament dels Servicis de Prevenció, els municipis amb més de 250 empleats es dotaran així mateix del lloc de treball de tècnic de prevenció de riscos laborals, sempre que esta administració no tinga creat el seu propi servei de prevenció, i en este cas s'ajustarà a allò que estableix l'esmentat reglament i la resta de legislació vigent en la matèria.

Els municipis amb una plantilla compresa entre 100 i 249 empleats, assignaran a un lloc de treball concret les funcions i activitats que corresponen als treballadors designats junt amb les pròpies del lloc de treball que exercisquen normalment.

Article 21. Roba de treball

La corporació dotarà el personal de la roba i calçat adequats per a l'exercici de les seues funcions, sempre que per raó del seu treball els necessite i tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requerísca, segons informe del Comitè de Seguretat i Salut. El personal estarà obligat a fer-los servir durant la jornada de treball.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba i calçat de treball es regularà per un reglament, resolució, circular o instrucció que serà negociat en el Comitè de Salut i Seguretat en el Treball.

En els casos d'uniformitat del personal per qüestions no motivades en raons de seguretat i salut serà negociada en l'MGNEP la periodicitat i la resta d'aspectes assegurant en tot cas tant les necessitats mínimes de roba de recanvi.

Article 22. Adaptació i/o canvi de lloc de treball. Modificació de funcions.

Entre les obligacions de l'Administració es troba l'adaptació del lloc de treball o l'assignació, dins de l'organització i quan això siga viable, de comeses alternatives, a tots aquells empleats públics als quals els ha sobrevingut una determinada incapacitat física o psíquica per a desenrotllar el seu treball habitual, o una especial sensibilitat als riscos que se'n deriven, a fi que el seu esforç puga continuar sent útil i eficient, i evitar en la mesura possible la seua incapacitat laboral permanent.

El Servici de Prevenció de Riscos Laborals dictaminarà sobre la sensibilitat als riscos o la falta de capacitat alegades, i proposarà, si és

concesión de servicios en los procesos de gestión indirecta, así como en los estatutos de los organismos o entidades de nueva creación.

CAPÍTULO III *Salud y seguridad*

Sección I

Artículo 18. Plan estratégico de prevención de riesgos

Considerando que todos los empleados públicos –sin excepciones de ningún tipo– tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, para lo cual y en el marco de un plan estratégico de prevención de riesgos para las administraciones locales, las partes se comprometen a colaborar estrechamente, negociando con las organizaciones firmantes las condiciones de su puesta en marcha y desarrollo, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las administraciones locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y las disposiciones, normativa y reglamentos que la desarrollan siguiendo los criterios establecidos en el anexo II del presente acuerdo.

Artículo 19. Servicios de prevención

Con el fin de enjugar el déficit existente en la materia –que no es achacable a las corporaciones locales pequeñas– se podrán agrupar las corporaciones locales, preferentemente a través de las Mancomunidades, para crear Servicios de Prevención propios y, en todo caso, se potenciará la creación de la figura del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales que será la figura que preste ese servicio a los municipios mancomunados o agrupados.

Artículo 20. Técnico de prevención de riesgos laborales

En el marco de lo dispuesto por el Reglamento de los Servicios de Prevención, los municipios con más de 250 empleados se dotarán asimismo del puesto de trabajo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha Administración no tenga creado su propio Servicio de Prevención, en cuyo caso se ajustará a lo establecido por el citado Reglamento y demás legislación vigente en la materia.

Los municipios con una plantilla comprendida entre 100 y 249 empleados, asignarán a un puesto de trabajo concreto las funciones y actividades que corresponden a los trabajadores designados junto a las propias del puesto de trabajo que desempeñen normalmente.

Artículo 21. Ropa de trabajo

La Corporación dotará al personal, de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo y teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera según informe del Comité de Seguridad y Salud lo necesite, estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa y calzado de trabajo se regulará por un reglamento, resolución, circular o instrucción que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En los casos de uniformidad del personal por cuestiones no motivadas en razones de seguridad y salud será negociada en MGNEP la periodicidad y demás aspectos asegurando en todo caso tanto las necesidades mínimas de ropa de recambio.

Artículo 22. Adaptación y/o cambio de puesto de trabajo. Modificación de funciones

Entre las obligaciones de la Administración se encuentra la adaptación del puesto de trabajo o la asignación, dentro de la organización y cuando ello sea viable, de cometidos alternativos, a todos aquellos empleados públicos a los que les ha sobrevenido una determinada incapacidad física o psíquica para desarrollar su trabajo habitual, o una especial sensibilidad a los riesgos derivados del mismo, al objeto de que su esfuerzo pueda seguir siendo útil y eficiente, evitando en lo posible su incapacitación laboral permanente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dictaminará sobre la sensibilidad a los riesgos o la falta de capacidad alegadas, proponien-

el cas, les mesures necessàries per a l'adaptació del lloc que no impliquen el canvi de les seues funcions essencials i, si això no era possible, el canvi de les funcions o l'adscripció provisional de l'interessat a un altre lloc vacant, amb vista a fer compatibles les capacitats de l'interessat amb la funció a desenrotllar.

En aquells col·lectius que, per les característiques de la tasca, pels riscos laborals inherents a esta i reflectits en les oportunes evaluacions de riscos, i pel temps d'exposició a estos riscos, no siga possible l'adaptació, es preveurà el canvi de funcions, a fi de minimitzar estos riscos i complir els principis de l'acció preventiva, sense que això supose cap canvi de les característiques del lloc de treball pel que fa a retribucions, naturalesa, grup, categoria o col·lectiu al qual estiga adscrit.

Article 23. Adscripció a un altre lloc per motius de salut

En el cas que el nou lloc de treball tinga assignades unes retribucions inferiors a les de l'anterior lloc exercit, i es pretenga aplicar la reducció per a l'adaptació corresponent, haurà de ser informat i acceptat, amb caràcter previ, per la persona afectada.

Les mesures de canvi de funcions i de lloc de treball són alternatives i incompatibles amb la declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa. Per això, el fet que s'estiga tramitant a l'interessat o interessada un expedient d'incapacitat no impedirà la tramitació del procediment que ací es regula, però en cas de recaure una resolució declarant la incapacitat laboral permanent absoluta per a tot treball o gran invalidesa, això comportarà la pèrdua del seu dret. Es dictarà una resolució donant per finalitzat el procediment, o es deixarà sense efecte el canvi de funcions o l'adscripció que s'haja efectuat, segons siga procedent.

Tot això sense perjudici del que disposa el Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual es va aprovar el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, i el seu desplegament reglamentari, sobre compatibilitat de les prestacions per incapacitat permanent, així com del que disposa l'article 34 de la Llei de la Funció Pública Valenciana sobre jubilació.

Article 24. Mobilitat funcional per incapacitat laboral

En el cas de declaració d'una incapacitat laboral permanent total per a la seua professió habitual, l'Administració procedirà, a petició de l'empleat públic, després de les oportunes actuacions i amb les garanties estableties en l'article 25 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al canvi de lloc de treball per un altre més adequat a la seua situació, sempre que existísca una vacant d'igual o inferior grup professional al del treballador, la qual cosa donarà lloc per tant a una novació del contracte o nomenament.

Este canvi es comunicarà als representants dels treballadors.

Els complements de lloc i aquells altres que retribuïsquen una major quantitat o qualitat en el treball, es perceben de conformitat amb les retribucions que corresponguen al nou lloc de treball.

Els serveis de prevenció de riscos laborals, a la vista de l'informe mèdic presentat pel treballador, hauran de determinar que el lloc de treball ofert no pot influir negativament en la salut del treballador. En el cas que, sent favorable l'informe dels serveis de prevenció de riscos laborals, el treballador rebutge el lloc en qüestió, este perderà el seu dret que se li aplique esta mobilitat funcional.

Si el treballador no ha exercitat este dret, per mitjà de la corresponent sol·licitud, en el termini de dos mesos a partir de la notificació de la resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social per la qual és declarat en la situació d'incapacitat laboral permanent total per a la seua professió habitual, s'extingirà la relació laboral.

Article 25. Control i seguiment del grau de compliment de la normativa de prevenció

Quan existisquen requeriments de la Inspecció de Treball per incompliments de la LPRL, seran comunicats a la Mesa General de Negociació, i, atenent a la qualificació que s'hi assenyalé, es quantificarà el que suposaria la sanció econòmica i eixe mateix import es procurarà establir en els pressupostos següents de l'Ajuntament corresponent amb la indicació expressa de la seua destinació a prevenció.

do, en su caso, las medidas necesarias para la adaptación del puesto que no impliquen el cambio de sus funciones esenciales y, si ello no fuera posible, el cambio de las funciones o la adscripción provisional del interesado a otro puesto vacante, en orden a hacer compatibles las capacidades del interesado con la función a desarrollar.

En aquellos colectivos que, por las características de la tarea, por los riesgos laborales inherentes a la misma y reflejados en las oportunas evaluaciones de riesgos y por el tiempo de exposición a dichos riesgos, no fuera posible la adaptación, se contemplará el cambio de funciones, con el fin de minimizar dichos riesgos y dar cumplimiento a los principios de la acción preventiva, sin que ello suponga cambio alguno de las características del puesto de trabajo en orden a retribuciones, naturaleza, grupo, categoría o colectivo al que esté adscrito.

Artículo 23. Adscripción a otro puesto por motivos de salud

En caso de que el nuevo puesto de trabajo tuviera asignadas unas retribuciones inferiores al anteriormente desempeñado, y se fuera a aplicar la reducción para la adaptación correspondiente, deberá ser informado y aceptado, con carácter previo, por la persona afectada.

Las medidas de cambio de funciones y de puesto de trabajo son alternativas e incompatibles con la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Por ello, el hecho de que se esté tramitando al interesado o interesada expediente de incapacidad no impedirá la tramitación del procedimiento que aquí se regula, pero si recayese resolución declarando la incapacidad laboral permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, ello comportará el decaimiento de su derecho, dictándose resolución dando por finalizado el procedimiento, o dejando sin efecto el cambio de funciones o la adscripción que se hubiera efectuado, según proceda.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y su desarrollo reglamentario, sobre compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente, así como de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de la Función Pública Valenciana sobre jubilación.

Artículo 24. Movilidad funcional por incapacidad laboral

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para su profesión habitual, la Administración procederá, a petición del empleado público, previas las oportunas actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su situación, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato o nombramiento.

Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Els complements de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de prevención de riesgos laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, este habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total para su profesión habitual, se extinguirá la relación laboral.

Artículo 25. Control y seguimiento del grado de cumplimiento de la normativa de prevención

Cuando existan requerimientos de la Inspección de Trabajo por incumplimientos de la LPRL, se dará conocimiento de los mismos a la Mesa General de Negociación, y, atendiendo a la calificación que en el mismo se señale, se cuantificará lo que supondría la sanción económica y ese mismo importe se procurará establecer en los siguientes presupuestos de la Ayuntamiento correspondiente con la indicación expresa de su destino a prevención.

Article 26. Creació d'un registre sobre accidents de treball i malalties professionals i relacionades amb el treball

A més de l'obligació legal de les empreses de comunicar a l'autoritat laboral els accidents de treball i malalties professionals, l'ajuntament, en col·laboració amb el Servici de Prevenció estableixerà un procediment que registre les dades de l'accident, les ordene i dispose per a la seu posterior anàlisi, que permeta conéixer les causes i proposar mesures preventives o correctores que impedisquen la seua repetició.

En el CSS de cada corporació s'acordarà el model que millor s'adéqua a les seues necessitats, encara que en qualsevol cas l'esmentat registre haurà de contindre:

1. Dades d'identificació:
 - a) De la persona accidentada: nom, edat, lloc de treball, antiguitat, horari...)
 - b) Data, lloc, hora del dia i hora de treball, dia de la setmana, testimonis...
2. Descripció de l'accident/incident
3. Indicació si és accident amb baixa o sense baixa
4. Conseqüències de l'accident
5. Causes de l'accident
6. Avaluació de risc potencial
7. Mesures preventives a adoptar

En el cas de malaltia d'origen laboral s'inclouran tant les malalties professionals com les que puguen tindre un origen relacionat amb el treball.

Article 27. Vigilància de la salut

27.1. La corporació garantirà al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

Els reconeixements compliran els protocols específics per a cada lloc de treball.

27.2. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

27.3. Els resultats de la vigilància a la qual es referix l'apartat anterior seran facilitats als treballadors afectats, així com tota la informació corresponent als estudis que s'elaboren sobre el seu medi ambient en el treball i sobre el seu estat de salut, incloent-hi resultats d'exàmens, diagnòstics i tractament que se'ls efectue.

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjuï del treballador.

La realització dels exàmens de salut serà dins de la jornada laboral, el temps empleat serà el necessari, incloent-hi el temps de desplaçament i els gastos de transports que seran a càrec de l'empresa i serà considerat a tots els efectes com a temps efectiu de treball.

Els treballadors del torn de vesprada i nit veuran compensades les hores que perden per revisió mèdica, les quals es deduiran del seu torn de treball. En el cas dels treballadors del torn de nit, els seran deduïdes del dia anterior al de la revisió mèdica.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguen a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que puga facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador.

No obstant això, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que

Artículo 26. Creación de un registro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo

Además de la obligación legal de las empresas de comunicar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el ayuntamiento, en colaboración con el Servicio de Prevención establecerá un procedimiento que registre los datos del accidente, los ordene y disponga para su posterior análisis, que permita conocer las causas y proponer medidas preventivas o correctoras que impidan su repetición.

En el seno del CSS de cada corporación se acordará el modelo que mejor se adecue a sus necesidades, aunque en cualquier caso el citado registro deberá contener:

1. Datos de identificación:
 - a) De la persona accidentada: nombre, edad, puesto de trabajo, antigüedad, horario...)
 - b) Fecha, lugar, hora del día y hora de trabajo, día de la semana, testigos...
2. Descripción del accidente/incidente
3. Indicar si es accidente con baja o sin baja
4. Consecuencias del accidente
5. Causas del accidente
6. Evaluación de riesgo potencial
7. Medidas preventivas a adoptar

En el caso de enfermedad de origen laboral se incluirán tanto las enfermedades profesionales como las que puedan tener un origen relacionado con el trabajo.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

27.1. La corporación garantizará a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los reconocimientos cumplirán los protocolos específicos para cada puesto de trabajo.

27.2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

27.3. Los resultados de la vigilancia a la que se refiere el apartado anterior serán facilitados a los trabajadores afectados, así como toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La realización de los exámenes de salud será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose estas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de

es deriven dels reconeixements efectuats, en relació amb l'aptitud del treballador per a l'exercici del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenrotllar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

27.4. En els supòsits en què la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faça necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser prolongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinen.

27.5. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

Article 28. Formació en prevenció, salut i seguretat

Durant la vigència del present acord, la Federació Valenciana de Municipis i Províncies desenrotllarà el marc formatiu adequat per a la presentació de les accions informatives i de divulgació de l'esmentada llei.

Els firmants del present acord, junt amb les administracions competents en la matèria, comunitat autònoma, Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, etc., es comprometen a desenrotllar els estudis i iniciatives pertinents, que a més de millorar les condicions de seguretat i salut del conjunt dels empleats públics, milloren de forma notable el servei i l'atenció al ciutadà.

Article 29. Delegats de prevenció territorials

Dins del marc d'un pla estratègic de prevenció de riscos laborals, com queda recollit en l'apartat anterior, les entitats locals adherides al present acord amb la FVMP, conscients de la necessitat d'aplicar en tots els seus termes la normativa en prevenció de riscos laborals, i amb l'objectiu prioritari de millorar les condicions de treball de les seues empleades i els empleats de manera que es garantísca la seua salut i seguretat, es dotaran de delegats o delegades de prevenció de caràcter territorial.

Article 30. Designació delegats de prevenció

La seua designació es durà a terme per les organitzacions sindicals més representatives en les entitats locals adherides al present acord junct amb la FVMP, a través d'una comissió paritària. El seu nombre i àmbit territorial es determinarà en funció del nombre de centres de treball i de la seua grandària.

Estos delegats o delegadas de prevención territorial se dotaran de las mismas garantías que la resta de representantes dels trabajadores y los trabajadoras, i se dedicarán a jornada completa a sus funciones.

Per al desenrotllament de les seues funcions, com a mínim, estarán en possessió de la formació acreditativa de nivell intermedi segons el que disposa l'annex V del Reglament dels Serveis de Prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener).

Secció II

Assistència jurídica i assegurança d'accident de treball

Article 31. Assistència jurídica

Les corporacions locals estarán obligadas a prestar l'assistència jurídica adequada als seus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la corporación municipal.

Per a cobrir eixa contingència, concertaran una pòlissa de assegurança de responsabilitat civil per accions o omisiones culposas o negligentes dels treballadors, sempre que estos supòsits tinguen lloc en l'exercici de la seua comesa laboral.

Article 32. Cobertura d'accidents de treball

Les corporacions locals es comprometen, a través del pla de pensions, a garantir en cas d'accident de treball una indemnització, per als supòsits de mort, gran invalidesa, invalidesa permanent o absoluta per un valor mínim de 30.000 euros.

las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

27.4. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

27.5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 28. Formación en prevención, salud y seguridad

Durante la vigencia del presente acuerdo la Federación Valenciana de Municipios y Provincias desarrollará el marco formativo adecuado para la presentación de las acciones informativas y de divulgación de la citada ley.

Los firmantes del presente acuerdo, junto con las Administraciones competentes en la materia, Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc...., se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoran de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 29. Delegados de prevención territoriales

Dentro del marco de un plan estratégico de prevención de riesgos laborales, como queda recogido en el apartado anterior, las entidades locales adheridas al presente acuerdo con la FVMP, conscientes de la necesidad de aplicar en todos sus términos la normativa en prevención de riesgos laborales, y con el objetivo prioritario de mejorar las condiciones de trabajo de sus empleadas y los empleados de manera que se garantice su salud y seguridad, se dotarán de Delegados/ as de prevención de carácter territorial.

Artículo 30. Designación delegados de prevención

La designación de las/los mismos se llevará a cabo por parte de las organizaciones sindicales más representativas en las entidades locales adheridas al presente acuerdo junto con la FVMP, a través de una comisión paritaria. Su número y ámbito territorial se determinará en función del número de centros de trabajo y del tamaño de los mismos.

Estos delegados/as de prevención territorial se dotarán de las mismas garantías que el resto de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, dedicándose a jornada completa a sus funciones.

Para el desarrollo de sus funciones, como mínimo, estarán en posesión de la formación acreditativa de nivel intermedio según lo dispuesto en el anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero).

Sección II

Asistencia jurídica y seguro de accidente de trabajo

Artículo 31. Asistencia jurídica

Las corporaciones locales estarán obligadas a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la corporación municipal.

Para cubrir esa contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

Artículo 32. Cobertura de accidentes de trabajo

Las corporaciones locales se comprometen, a través del plan de pensiones, a garantizar en caso de accidente de trabajo una indemnización, para los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta por un valor mínimo de 30.000 euros.

Article 33. Subscripció de pòlisses collectives

La FVMP podrà concertar un pla de pensions collectiu pel sistema d'ocupació per a totes les administracions locals que subscrigen el present acord, que preveja la cobertura dels supòsits anteriors.

Secció III
L'entorn i el medi ambient

Article 34. Subscripció de pòlisses collectives.

L'increment de la preocupació social pels temes relacionats amb el medi ambient obliga les empreses i, en especial, les administracions públiques a cooperar en la millora de la gestió mediambiental i a extremar l'atenció perquè no es produïsquen danys en el medi ambient que ens rodeja, que podrien ocasionar també danys a la salut dels treballadors. Igualment constitueix un indubtable interès sindical i, per tant, pareix convenient desenvolupar esta matèria de manera que permeta coneixer i salvaguardar el possible impacte ambiental, tant des de la perspectiva interna com externa.

34.1. Els delegats i delegades de prevenció assumiran competències relatives al medi ambient i seran reconeguts com a delegats, també, en esta matèria.

34.2. Es proposaran plans específics sobre minimització, reducció i reciclatge de residus, estalvi i eficiència energètica i de l'aigua, així com plans de substitució de tecnologies, productes i processos contaminants per altres orientats a la producció neta.

34.3. Es facilitarà a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient la informació sobre situacions anòmals que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que calguen per a l'anàlisi de les anomalies, així com de les mesures que s'adopten per a resoldre-les. Així mateix, seran consultats i informats prèviament a la presa de decisions sobre inversions o modificacions de processos productius que puguen tindre repercussió sobre el medi ambient, en particular el control d'emissions i el tractament de rebutjos, i a conéixer el compliment per part de l'empresa de les disposicions legals respecte d'això.

34.4. S'ha de proporcionar a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient els mitjans i la informació necessària per al correcte exercici de les seues funcions.

34.5. El temps dedicat a la formació en matèria de medi ambient serà considerat, igual que el relatiu a seguretat i salut laboral, com a temps de treball efectiu.

CAPÍTOL IV
Formació

Article 35. Plans de formació contínua

Les parts que subscryuen el present acord coincidixen plenament en l'anàlisi que determina que la dispersió i la xicoteta grandària de la majoria de les corporacions de la Comunitat Valenciana condicionen en gran manera les possibilitats de rebre formació dels empleats públics, d'una banda, i d'impartir-la per les mateixes administracions, per una altra.

Per això, i sent conscients de la necessitat de fer un major i més important esforç en matèria de formació, en tots els nivells de l'estructura, i amb la premissa d'optimitzar la inversió en matèria formativa amb un procediment àgil, econòmic i eficaç, s'establiran uns objectius base per a la consecució dels fins marcats.

Les accions formatives i els objectius base a desenvolupar durant la vigència d'este acord i sota la responsabilitat de les corporacions locals, tenderan a cobrir, com a mínim, les bandes formatives definides en un pla de detecció de necessitats formatives que serà elaborat per la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals representatives.

La FVMP, conjuntament amb els sindicats firmants del present acord, aprofundirà en l'elaboració i execució de plans de formació contínua per als empleats públics locals en la línia del que fins ara s'han dissenyat: plans agrupats i/o plans interadministratius, que permeten als xicotets municipis de la Comunitat Valenciana fer efectiva la formació dels seus empleats, compatible amb la prestació dels serveis.

Artículo 33. Suscripción de pólizas colectivas

La FVMP podrá concertar un Plan de pensiones colectivo por el sistema de empleo para todas las administraciones locales que suscriban el presente acuerdo que contemple la cobertura de los supuestos anteriores.

Sección III
El entorno y el medio ambiente

Artículo 34. Suscripción de pólizas colectivas

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a las empresas y, en especial, a las administraciones públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea, que podrían ocasionar también daños a la salud de los trabajadores. Igualmente constituye un indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente desarrollar esta materia de manera que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa.

34.1. Las/os delegadas/os de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados, también, en esta materia.

34.2. Se propondrán planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

34.3. Se facilitará a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente la información sobre situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías, así como de las medidas que se adopten para resolver las mismas. Asimismo, serán consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

34.4. Se debe proporcionar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones.

34.5. El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, al igual que el relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO IV
Formación

Artículo 35. Planes de formación continua

Las partes que suscriben el presente acuerdo coinciden plenamente en el análisis que determina que la dispersión y el pequeño tamaño de la mayoría de las corporaciones de la Comunidad Valenciana condicionan en gran medida las posibilidades de recibir formación de los empleados públicos, por una parte, y de impartirla por las propias administraciones, por otra.

Por ello y siendo conscientes de la necesidad de hacer un mayor y más importante esfuerzo en materia de formación, en todos los niveles de la estructura, y con la premisa de optimizar la inversión en materia formativa con un procedimiento ágil, económico y eficaz, se establecerán unos objetivos base para la consecución de los fines marcados.

Las acciones formativas y los objetivos base a desarrollar durante la vigencia de este acuerdo y bajo la responsabilidad de las corporaciones locales, tenderán a cubrir, como mínimo, las bandas formativas definidas en un plan de detección de necesidades formativas que será elaborado por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales representativas.

La FVMP, conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente acuerdo, profundizará en la elaboración y ejecución de planes de formación continua para los empleados públicos locales en la línea de lo que hasta estos momentos se han diseñado: planes agrupados y/o planes interadministrativos, que permitan a los pequeños municipios de la Comunidad Valenciana hacer efectiva la formación de sus empleados, compatibilizándola con la prestación de los servicios.

Article 36. Principis generals per a la formació

– Formació com a element essencial en l'estrategia de canvi de les administracions locals, i com a factor bàsic per a incrementar les qualificacions professionals dels empleats públics.

– Acostar i possibilitar la formació als empleats públics de les entitats locals més xicotetes.

– Proporcionar els temps necessaris per a la realització dels cursos, amb un màxim de 40 hores a l'any, entenent com a temps efectiu de treball l'empleat en la seua realització quan el contingut d'estos siga imprescindible per al correcte exercici del lloc de treball.

– Inserció en l'ocupació (més i millor OOP) vinculada a la formació professional.

– Vincular la formació a l'adaptació de les noves tecnologies, reciclatge professional i desenrotllament de recursos humans, dins dels plans de modernització i qualitat de les administracions públiques.

– Millorar la qualitat en la prestació dels serveis públics.

Article 37. Formació per a la promoció i la carrera professional

– Per a incrementar la motivació, integració i capacitat professional dels empleats públics i per a valorar l'experiència laboral.

– Per a diferenciar els processos de promoció dels d'ingrés i consolidació.

– Per a validar la formació dins d'un sistema, integrant tot el bagatge que comporta la qualificació professional (antiguitat, experiència, competències transversals, etc.)

– Per a afavorir el desenrotllament de la modalitat d'itineraris formatius (conformatos polivalent i permanent).

– Per a l'adaptació a un nou lloc de treball a petició del servici quant a la necessitat d'adaptació a noves tecnologies i/o especialització laboral; este període de formació s'entindrà com a temps de treball a tots els efectes.

Article 38. Objectius en matèria de formació contínua

1. La FVMP es compromet, en col·laboració amb els sindicats firmants d'aquest acord, a coordinar i planificar les necessitats formatives i desenrotllar els esforços necessaris per a la seua satisfacció.

2. Aquelles corporacions locals que disposen de plans de formació propis, i que cobrisquen les necessitats reals de les seues programacions, podrán estableir convenis individuals amb la FVMP, per a la coordinació dels seus respectius plans de formació.

3. Cada promotor de plans de formació contínua, quan es tracte d'alguna entitat local, haurà de facilitar anualment en suport informàtic als seus corresponents departaments de personal, i a la FVMP, la relació nominal dels treballadors de l'esmentada Administració que hagen obtingut el corresponent certificat d'assistència o aprovechament. En este suport només haurà de constar la informació següent: promotor del pla de formació; nom i cognoms de l'alumne; entitat local en què treballa, denominació del curs; dates de realització del curs; localitat de realització del curs; nombre d'hores lectives; nombre de crèdits (taula d'equivalència hores=crèdits) i finalment, el programa del curs realitzat.

En el cas que el promotor siga una organització sindical o la mateixa Federació Valenciana de Municipis i Províncies, hauran d'intercanviar entre ells una còpia en suport informàtic (d'acord amb el contingut assenyalat en el paràgraf anterior) per al cas d'alumnes que treballen en qualsevol entitat local del seu àmbit territorial, i esta es comprometrà a tramitar-lo així mateix a l'entitat local que corresponga.

4. La FVMP i els sindicats presents en la comissió de seguiment coordinaran, dissenyaran i gestionaran accions formatives concretes al marge dels plans de l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP) i on les entitats locals que participen efectuaran les aportacions proporcionals al nombre dels seus empleats que hi assistisquen.

5. Aquelles entitats locals que no tinguin capacitat suficient per a elaborar el seu propi pla de formació unitari, entraran a formar part dels plans agrupats. A este efecte, es crearà una mesa FVMP-sindicats per a la planificació, seguiment i control dels plans, tal com preveu l'acord per a la formació contínua de les administracions públiques.

En este sentit, i perquè açò siga efectiu, les corporacions locals es comprometen a facilitar l'assistència als cursos dissenyats dins del Pla

Artículo 36. Principios generales para la formación

– Formación como elemento esencial en la estrategia de cambio de las administraciones locales, y como factor básico para incrementar las cualificaciones profesionales de los empleados públicos.

– Acercar y possibilitar la formación a los empleados públicos de las entidades locales más pequeñas.

– Proporcionar los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 40 horas al año, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización cuando el contenido de estos sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

– Inserción en el empleo (más y mejor OEP) vinculada a la formación profesional.

– Vincular la formación a la adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, dentro de los planes de modernización y calidad de las administraciones públicas.

– Mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Artículo 37. Formación para la promoción y la carrera profesional

– Para incrementar la motivación, integración y capacidad profesional de los empleados públicos y para valorar la experiencia laboral.

– Para diferenciar los procesos de promoción de los de ingreso y consolidación.

– Para validar la Formación dentro de un sistema, integrando todo el bagaje que lleva consigo la cualificación profesional (antigüedad, experiencia, competencias transversales, etc.)

– Para favorecer el desarrollo de la modalidad de itinerarios formativos (conformados polivalente y permanente).

– Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 38. Objetivos en materia de formación continua

1. La FVMP se compromete, en colaboración con los Sindicatos firmantes de este acuerdo, a coordinar y planificar las necesidades formativas y desarrollar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.

2. Aquellas corporaciones locales que dispongan de planes de formación propios, y que cubran las necesidades reales de sus programaciones, podrán establecer convenios individuales con la FVMP, para la coordinación de sus respectivos planes de formación.

3. Cada promotor de planes de formación continua, cuando se trate de alguna entidad local, deberá facilitar anualmente en soporte informático a sus correspondientes departamentos de Personal, y a la FVMP, la relación nominal de los trabajadores de dicha Administración que hayan obtenido el correspondiente certificado de asistencia o aprovechamiento. En dicho soporte solo deberá constar la siguiente información: promotor del plan de formación; nombre y apellidos del alumno; entidad local en la que trabaja, denominación del curso; fechas de realización del curso; localidad de realización del curso; número de horas lectivas del mismo; número de créditos (tabla de equivalencia horas=créditos) y finalmente, el programa del curso realizado.

En caso de que el promotor sea una organización sindical o la propia Federación Valenciana de Municipios y Provincias, deberán intercambiar entre ellos una copia en soporte informático (de acuerdo con el contenido señalado en el párrafo anterior), para el caso de alumnos que trabajen en cualquier entidad local de su ámbito territorial, comprometiéndose esta tramitarlo así mismo a la entidad local que corresponda.

4. La FVMP y los sindicatos presentes en la comisión de seguimiento coordinarán, diseñarán y gestionarán acciones formativas concretas al margen de los planes del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y en el que las entidades locales que participen efectuarán las aportaciones proporcionales al número de sus empleados que asistan a la misma.

5. Aquellas entidades locales que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio plan de formación unitario, entrarán a formar parte de los planes agrupados. A tal efecto, se creará una mesa FVMP-sindicatos para la planificación, seguimiento y control de dichos planes, tal y como contempla acuerdo para la formación continua de las administraciones públicas.

En este sentido, y para que esto sea efectivo, las corporaciones locales se comprometen a facilitar la asistencia a los cursos diseñados

Agrupat Interadministratiu de la FVMP, els quals tindran lloc en calendari i horaris adequats.

6. L'Administració facilitarà cursos per a la preparació de les proves per a promoció interna, segons els criteris que estableixen en cada corporació municipal les comissions paritàries de formació.

7. La FVMP durà a terme les negociacions amb els organismes pertinents (INAP, IVAP; MEC, universitats, etc.) per a aconseguir l'homologació o equivalència dels cursos de formació professional que es realitzen amb les titulacions requerides per l'EBEP per a la promoció professional.

En tot allò que no s'ha establert ací, caldrà ajustar-se al que s'ha disposat per al capítol de formació, als acords Administració-sindicats i als acords de formació contínua per a les administracions públiques.

CAPÍTOL V

Vacacions, permisos i llicències

Secció I Vacacions

Article 39. El dret a les vacacions anuals

a) El personal de les administracions locals de la Comunitat Valenciana tindrà dret a disfrutar com a mínim, durant cada any natural de servei efectiu, d'unes vacacions retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que en proporció corresponguen, si el temps de prestació de serveis és menor. Seran considerats a estos efectos els dissabtes com a dies no hàbils, sense perjudici de les adaptacions de descans i torn de treball que s'estableixen en els horaris especials.

Les vacacions anuals retribuïdes podrán disfrutarse al llarg de tot l'any, a petició del personal, si bé preferentment en el període de juny a setembre si així ho manifesta el treballador o treballadora. En este últim cas, podrán disfrutarse en períodos, sense que cap siga inferior a set dies naturals consecutius. Es podrà utilitzar fins a set dies de manera aïllada al llarg de l'any.

b) Les vacacions hauran de disfrutarse dins del corresponent any natural. No obstant això, de forma excepcional, el president o presidenta de la corporació podrà autoritzar el seu gaudi justificadament l'any posterior si no va poder disfrutar-se per força major. En cap cas podran substituir-se per compensacions econòmiques.

El personal tindrà, no obstant això, dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacacions quan el cessament es produïsca abans de completar l'any de servei i no haja sigut possible disfrutar-les. En este mateix cas, s'abonarà al viudo o viuda, els fills o filles i els hereus legals, per este orden de prelació quan el personal sotmes a l'àmbit d'aplicació del present conveni muira abans de disfrutar el període vacacional.

c) El personal tindrà dret al retard o interrupció de les seues vacacions si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat temporal. Així mateix, tindrà dret a la interrupció del període de vacacions quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, o pautat tractament ambulatori en domicili, i les reprendrà posteriorment fins a completar els dies que li resten.

d) El personal té dret a acumular el període de vacacions al permís de paternitat, maternitat, adopció o lactància, inclús quan haja expirat ja l'any natural al qual eixe període corresponga.

e) En tot cas, el personal coneixerà la data de gaudi de les vacacions amb almenys dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

Secció II Llicències

Article 40. Llicències retribuïdes

a) El personal la relació laboral del qual siga indefinida podrà sol·licitar llicències sense sou per temps acumulat no superior a sis mesos cada tres anys.

Durant el període de llicència es mantindran tots els drets a excepció del de retribució.

dentro del Plan Agrupado Interadministrativo de la FVMP los cuales se realizarán en calendario y horarios adecuados.

6. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que establezcan en cada corporación municipal las Comisiones Paritarias de Formación.

7. La FVMP realizará las negociaciones con los organismos pertinentes (INAP, IVAP; MEC, universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realizan con las titulaciones requeridas por el EBEP para la promoción profesional.

En lo no establecido aquí, se estará a lo dispuesto para el capítulo de formación, a los acuerdos Administración-sindicatos y a los acuerdos de formación continua para las administraciones públicas.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Sección I Vacaciones

Artículo 39. El derecho a las vacaciones anuales

a) El personal de las administraciones locales de la Comunitat Valenciana tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que en proporción correspondan, si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Serán considerados a estos efectos los sábados como días no hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones de descanso y turno de trabajo que se establezcan en los horarios especiales.

Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, a petición del personal, si bien preferentemente en el período de junio a septiembre si así lo manifiesta el/la trabajador/a. En este último caso podrán disfrutarse en períodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos. Pudiendo utilizar hasta siete días de manera aislada a lo largo del año.

b) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, el/la presidente/a de la corporación podrá autorizar su disfrute justificadamente el año posterior si no pudo disfrutarse por fuerza mayor. En ningún caso podrán sustituirse por compensaciones económicas.

El personal tendrá, sin embargo, derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas. En este mismo caso, se abonará al viudo/a, los hijos/as y los herederos legales, por este orden de prelación cuando el personal sometido al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar el periodo vacacional.

c) El personal tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal. Asimismo, tendrá derecho a la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, o pautado tratamiento ambulatorio en domicilio para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

d) El personal tiene derecho a, acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, maternidad, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

e) En todo caso, el personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Sección II Licencias

Artículo 40. Licencias retribuidas

a) El personal cuya relación laboral sea indefinida podrá solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada tres años.

Durante el período de licencia se mantendrán todos los derechos a excepción del de retribución.

b) El personal tindrà dret a disfrutar de les llicències i permisos pels temps i causes que s'estipulen per al personal al servei de l'Administració del Consell, tal com especifica l'article 142 del TRLRL, i l'Estatut Básic de l'Empleat Públic.

En virtut d'això:

a) Cada any natural, es tindrà dret als dies per assumptes particulars fixats per la legislació aplicable i seran disfrutats a elecció de l'empleat o empleada.

En tot cas, els dies per assumptes particulars es disfrutarán dins de l'any natural i fins al 15 de gener següent.

El personal podrà distribuir els dies a la seua conveniència, els sollicitarà amb almenys cinc dies hàbils d'antelació i sense cap justificació. Excepcionalment es podran sol·licitar amb menys del termini indicat anteriorment quan es tracte de casos d'urgència, i en este cas, haurà de ser justificada.

Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, inclús havent expirat ja l'any a què tal període corresponga.

Els dies anuals d'assumptes propis correspondran per any natural de prestació de servis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de servis prestats siga menor, es disfrutarà un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, arredonint-se a l'alça a favor del personal sol·licitant. Esta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver disfrutat d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

b) S'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

c) Llicència per cursos externs

L'òrgan competent de l'ajuntament podrà concedir fins a 40 hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'hora de treball, el curs es trobe homologat, el contingut del mateix estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servici. La denegació serà motivada.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals firmants de l'accord Administració-sindicats en matèria de formació contínua, serà dins de la jornada laboral. En cas distint, es computarà com a jornada laboral.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills/as o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements del personal, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als qui s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat. En els supòsits de treball nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant, per al seu inici.

d) Llicència per estudis

1. L'òrgan competent podrà concedir llicència de fins a 12 mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

2. La matèria triada per l'interessat o interessada, de la qual es requerix que siga d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per l'òrgan que la concedisca.

3. El curs haurà de ser homologat prèviament per l'òrgan competent en matèria de formació.

4. Durant el gaudi de la present llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

5. Una vegada acabat el període de llicència per estudis, el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats.

La no presentació per part del beneficiari o beneficiària de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

b) El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias y permisos por los tiempos y causas que se estipulan para el personal al servicio de la Administración del Consell tal y como especifica el artículo 142 del TRLRL, y el Estatuto Básico del Empleado Público.

En su virtud:

a) Cada año natural, se tendrá derecho a los días, por asuntos particulares fijados por la legislación aplicable y serán disfrutados a elección del empleado/a.

En todo caso, los días por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero siguiente.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos cinco días hábiles de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos del plazo indicado anteriormente cuando se trate de casos de urgencia, en cuyo caso, deberá ser justificada.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

Los días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

b) Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

c) Licencia por cursos externos

El órgano competente del ayuntamiento podrá conceder hasta 40 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo Administración-sindicatos en materia de formación continua, se realizará dentro de la jornada laboral. En caso distinto, se computará como jornada laboral.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En los supuestos de trabajo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para su inicio.

d) Licencia por estudios

1. El órgano competente, podrá conceder licencia de hasta 12 meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas.

2. La materia elegida por el/la interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

3. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

4. Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

5. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria/o o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

6. En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establerts en el paràgraf primer d'este article se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la seu concessió.

7. La dita llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que estos s'hagen prestat en servei actiu ininterrompidament.

Si es treballava en període nocturn, es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant per al seu inici.

Article 41. Llicències sense retribució

Disposicions comunes a les llicències sense retribució

1. Les llicències sense retribució, en tot cas, es faran en períodes contínus i ininterromputs.

2. Per a poder demanar una nova llicència hauran de passar, com a mínim, tres dies laborables entre el període que es demana i el tingut abans.

a) Llicència per interès particular

1. Amb una duració màxima de sis mesos cada tres anys, l'òrgan competent pot donar llicència per interès particular.

2. Esta llicència es demanarà, excepte en casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies respecte de la data d'inici, i haurà de resoldre's almenys quinze dies abans de la data indicada. La denegació haurà de ser motivada.

3. L'Administració, mentre dure esta llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

4. Esta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del càlcul de les vacances anuals.

En este supòsit, i quan coincidísca amb un mes natural o lo supere, haurà de descomptar-se de la vacació anual el temps proporcional de la llicència sense retribució ja disposada.

b) Llicència per malaltia de familiars o persones dependents a càrrec

1. Si el sol·licitant té a càrrec el cónyuge, la parella de fet o un familiar en línia directa o collateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, amb una malaltia greu o irreversible que necessite atenció continuada, podrà demanar la llicència per malaltia de familiars amb una duració màxima d'un any.

2. El període d'esta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats als efectes exclusivament del càlcul d'antiguitat i consolidació de grau, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

3. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada de manera suficient amb els informes mèdics necessaris.

c) Llicència per a perfeccionament professional

1. L'òrgan competent podrà concedir llicències no retribuïdes d'una duració màxima de tres mesos a l'any per a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. L'administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou.

3. Esta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

Si es treballava en període nocturn es podrà optar per la nit anterior o per la posterior al fet causant per a iniciar el permís.

Secció III Permisos

Article 42. Dies compensatoris

Cada any la direcció general competent en matèria de funció pública ajustarà les desviacions produïdes pels dies festius que coincidiscen en dissabte o diumenge, que tindran el mateix tractament que els dies de permís per assumptes propis.

6. En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante para su inicio.

Artículo 41. Licencias sin retribución

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

a) Licencia por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente, podrá conceder licencia por interés particular.

2. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

3. La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

b) Licencia por enfermedad de familiares o personas dependientes a cargo

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que tenga a su cargo con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

2. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

c) Licencia para perfeccionamiento profesional

1. El órgano competente podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. La administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

Sección III Permisos

Artículo 42. Días compensatorios

Cada año la dirección general competente en materia de función pública ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado o domingo, que tendrán igual tratamiento que los días de permiso por asuntos propios.

Article 43. Permis per matrimoni o unió de fet

1. El personal tindrà dret a permís el dia del seu matrimoni o de la inscripció de la seua unió de fet.
2. El personal també tindrà dret a permís el dia del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos.
3. Si el lloc de la celebració està a més de 100 quilòmetres des de la localitat de residència del personal interessat, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 44. Permis per matrimoni o unió de fet

1. El personal podrà disposar de 15 dies naturals i consecutius per matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.
2. Este permís pot acumular-se al període vacacional i no cal gastar-lo necessàriament a continuació del fet causant.
3. El personal que dispose d'este permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà tindre'l de nou si contrau matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Article 45. Permis mèdic i assistencial

1. El personal podrà acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o incapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:
 - a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a fer-les.
 - b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
 - c) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.
2. Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a dur-les a terme, i hauran de ser justificades.

Article 46. Permis per defunció

1. Per mort del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de quatre dies, quan haja passat en la mateixa localitat, i de sis dies quan haja sigut en una localitat a més de 100 quilòmetres del lloc de residència del personal.
2. Per mort d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de tres dies, quan haja passat en la mateixa localitat, i de cinc dies quan haja sigut en una localitat a més de 100 quilòmetres del lloc de residència del personal.
3. Este permís es prendrà en dies hàbils a partir del fet causant.
4. Este permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article següent.

Article 47. Permis per malaltia greu o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica que necessite repòs domiciliari

1. Per malaltia greu del cònjuge o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de quatre dies.

Si el fet causant passara a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de sis dies.

2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de tres dies.

Si el fet causant passara a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

3. Es tindrà dret a este permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

4. En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es tinguera permís i no hi haguera certificat de gravetat, el permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'affectat haja estat hospitalitzat.

Artículo 43. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.
2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.
3. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 100 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 44. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de 15e días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.
2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Artículo 45. Permiso médico y asistencial

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o incapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:
 - a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
 - b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
 - c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.
2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización, y deberán ser justificadas.

Artículo 46. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días, cuando suceda en la misma localidad, y seis días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días, cuando suceda en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
3. Este permiso se tomará en días hábiles a partir del hecho causante.
4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

Artículo 47. Permiso por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario

1. Por enfermedad grave del cónyuge o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de seis días.

2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de cinco días.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

5. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

6. Este permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior.

Article 48. Permis per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i a la resta de proves definitives d'aptitud i evaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

Si es treballara en període nocturn es podrà optar per la nit anterior o per la posterior al fet causant per a iniciar el permís.

Article 49. Permis per deure inexcusable i per motius derivats de la conciliació familiar

1. Es tindrà dret al temps indispensable per a complir un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, o per motius de conciliació laboral.

2. S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidor, o de diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinente.

e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat de tipus civil, social o administrativa.

3. Es tindrà dret pels següents motius derivats de la conciliació familiar, a:

a) Assistir a les tutorías o reunions amb els professors.

b) Fer tràmits previs a l'adopció o acolliment.

Article 50. Permisos per funcions representatives

Per a fer funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determine.

Article 51. Permisos per trasllats de domicili habitual

Per trasllat de domicili, sense canvi de residència, un dia. Quan comporte canvi de residència, dos dies.

Article 52. Permisos per interrupció de l'embaràs

Per interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no estiga en situació d'incapacitat temporal.

Article 53. Permis per maternitat en cas de part

En el supòsit de part, la duració del permís serà de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. S'incrementarà en dos setmanes més en cas de naixement de fill amb incapacitat.

El permís se'l distribuirà l'empleada pública sempre que sis setmanes siguin les immediatament posteriors al part.

En el cas de mort de la mare, amb independència que ella fera o no algun treball, el pare podrà fer ús de tot o, si és el cas, de la part que quede del permís, computat des de la data del part i sense descomptar la part que la mare haguera pogut fer servir abans del part.

No obstant això, i sense perjuí de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que els progenitors treballen, ella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare dispose d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, encara que en el moment que siga efectiva la incorporació al treball de la mare ella estiga en situació d'incapacitat transitòria.

5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternaos, a petición del personal.

6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

Artículo 48. Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

Artículo 49. Permiso por deber inexcusable y por motivos derivados de la conciliación familiar

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, o por motivos de conciliación laboral al tiempo indispensable.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal/a, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

3. Se tendrá derecho por los siguientes motivos derivados de la conciliación familiar, para:

a) Asistir a las tutorías o reuniones con los/las profesores/as.

b) Para realizar trámites previos a la adopción, acogimiento.

Artículo 50. Permisos por funciones representativas

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

Artículo 51. Permisos por traslados de domicilio habitual

Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia un día. Cuando implique cambio de residencia se ampliará a dos días.

Artículo 52. Permisos por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 53. Permiso por maternidad en caso de parto

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de diecisésis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se incrementará en dos semanas más en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizará o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que le reste del mismo, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que los progenitores trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, aunque en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre, esta se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i els altres en què el nounat necessite, per alguna condició clínica, hospitalització després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nadó estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar-se hospitalitzat després del part, el permís podrà computar-se, a instància de la mare o, a falta d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'este còmput les primeres sis setmanes després del part, de descans obligatori per a la mare. Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en este paràgraf, el personal tindrà dret a absentar-se del treball durant dos hores diàries mentres continue esta situació i amb justificació prèvia, percepent les retribucions íntegres.

En cas de mort del fill, el permís no es reduirà llevat que ella demana reincorporar-se una volta acabades les sis setmanes de la mare.

CAPÍTOL VI *Conciliació de la vida laboral i familiar*

Secció I

Article 54. Jornada laboral i conciliació

La jornada laboral, adaptada a la normativa vigent, es fixarà d'acord amb els representants sindicals en la Mesa General de Negociació, on s'establirà un horari genèric i l'adequació dels horaris especials. En tots els casos s'establiran criteris que permeten conciliar la prestació del servei al ciutadà amb la vida familiar.

Per a això la corporació es compromet a revisar les jornades de treball que hi ha per serveis, i a estudiar les modificacions possibles i que garantisquen el principi bàsic establert en el paràgraf anterior.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent o per les organitzacions sindicals que firmen l'accord administració-sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball efectiu a tots els efectes, tant si té lloc dins de la jornada laboral com fora.

Article 55. Reducció de la jornada per conciliació

S'amplien els supòsits de la reducció de jornada previstos en la normativa vigent en els casos següents:

a) Tindrà dret a una reducció de la jornada amb disminució proporcional de retribucions el personal que per raons de guarda legal tinga a càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor o una persona dependent, familiars que necessiten dedicació especial, per raó d'edat, accident o malaltia, que no puguen valdre's per ells mateixos per declaració de l'òrgan competent de l'administració sanitària, o una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda. A estos efectos tindrà la consideració de familiar el cónyuge o parella de fet.

b) Per a fer efectiva esta protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret a una reducció de la jornada amb disminució proporcional de retribucions les empleades públiques víctimes de violència de gènere, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten. Esta reducció és compatible amb les altres reduccions previstes en l'accord.

c) El personal que per raó de convivència haja d'atendre directament el cónyuge, la parella de fet o un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu, o algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 %, acreditada per òrgan competent, que tampoc no tinga activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional, o que necessite hospitalització en institució sanitària o domiciliària, tindrà una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes. Este permís podrà gastar-se de manera acumulada en 15 dies, de manera continuada o no durant eixe mes. Si hi haguera més d'un beneficiari d'este dret que fóra personal de la mateixa corporació firmant, podran gastar-lo de forma parcial, sense que en cap cas, sumant-los, puga excedir el termini màxim.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este párrafo, el personal tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se reducirá salvo que finalizadas las seis semanas de la madre, esta solicite reincorporarse.

CAPÍTULO VI *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Sección I

Artículo 54. Jornada laboral y conciliación

La jornada laboral, con adaptación a la normativa vigente se fijará de acuerdo con los representantes sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación, estableciendo un horario genérico y la respectiva adecuación de los horarios especiales. En todos los casos, se establecerán criterios que permitan conciliar la prestación del servicio al ciudadano con la vida familiar.

Para ello la corporación se compromete a revisar las jornadas de trabajo existentes por servicios estudiar las modificaciones que sean posibles y que garanticen el principio básico establecido en el párrafo anterior.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente o por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo administración-sindicatos, en materia de formación continua, computará como tiempo de y trabajo efectivo a todos los efectos, tanto si tiene lugar dentro de la jornada laboral, como fuera de ella.

Artículo 55. Reducción de la jornada por conciliación

Se amplían los supuestos de la reducción de jornada previstos en la normativa vigente en los siguientes casos:

a) Tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones el personal que por razones de guarda legal tenga su cargo algún niño o niña de 12 años o menor o una persona dependiente, familiares que requieran especial dedicación, por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo a declaración del órgano competente de la administración sanitaria o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones las empleadas públicas víctimas de violencia de género, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda acredite. Esta reducción es compatible con las demás reducciones previstas en el acuerdo.

c) El personal que por razón de convivencia tenga a su cuidado directo/que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave la persona dependiente a cargo, algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 %, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofessional, o que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes. Este permiso podrá disfrutarse de manera acumulada en 15 días, a disfrutar de manera continuada o no durante ese mes. Si hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la misma corporación firmante, podrán disfrutarlo de forma parcial, sin que en ningún caso la suma de los mismos pueda exceder del plazo máximo.

d) Tindrà dret a una reducció de fins a la mitat de la jornada amb deducció de retribucions, el personal que per malaltia llarga o crònica no puga fer la jornada laboral completa, amb la certificació prèvia d'este extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats. Esta reducció és compatible amb les altres reduccions.

e) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de quedar-se hospitalitzats després del part, el personal tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

f) Per necessitat d'atendre un familiar de primer grau, el personal tindrà dret a demanar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi haguera més d'un titular d'este dret pel mateix fet causant, el temps d'esta reducció es podrà prorratejar entre ells, sempre amb el respecte del termini màxim d'un mes.

En tots estos casos no hi haurà deducció de retribucions quan la reducció de la jornada no supere l'hora diària. Esta particularitat no suposarà en cap cas exempció de fer la jornada de vesprada. En el cas de guarda legal de xiquets de dotze anys o menys, només es disposarà de la reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions quan l'òrgan competent de l'administració sanitària acredite que el menor necessita dedicació especial.

En tots els supòsits li correspon a la persona afectada concretar la proporció de reducció i l'horari.

El personal haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Article 56. Flexibilitat horària i tipus de jornada per conciliació

Dins del còmput mensual d'hores a treballar i en funció del servei de què es tracte el personal tindrà major capacitat per a decidir l'horari laboral propi, dins d'uns marges fixos i d'una major flexibilitat.

S'establirà una franja d'hores fixes de presència obligada i un horari flexible comprès entre uns marges que facen factible la recuperació de les hores fins a arribar al còmput mensual establert.

En tot cas es podrà flexibilitzar l'horari fix del personal en els supòsits següents:

a) En un màxim d'una hora per als que tinguen a càrrec persones grans que requerisquen una dedicació especial dedicació, fills menors de 12 anys, o xiquets en acolliment preadoptiu o permanent encara que siga provisional, de l'edat citada, i qui tinga a càrrec persones amb discapacitat o afinitat o persona dependent tutelada per resolució judicial amb qui convisca.

b) En un màxim de dos hores quan es tracta de famílies monoparentals i, amb caràcter excepcional i per a un temps limitat, amb l'autorització prèvia, per motius relacionats amb l'atenció a la família.

c) En un màxim de dos hores per als que tinguen fills o xiquets en acolliment preadoptiu o permanent encara que siga provisional, amb discapacitat, a fi de conciliar els horaris educatius ordinaris d'integració i educació especial, o amb altres centres on estos discapacitats reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball. A més podran absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació del centre de coordinació especial on reba tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

d) El temps necessari i, si és el cas, l'adaptació del torn de treball per al personal víctima de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials o de salut, segons el que siga procedent.

En el cas del personal subjecte a horaris especials, l'aplicació d'estes mesures de flexibilitat horària es negociaran en la MGNEP de manera que es permeta l'adequació individual sense que no s'alteren substancialment la prestació del servei a la ciutadania ni la carrera professional.

Els permisos de maternitat podran tindre's en règim de jornada completa o a temps parcial, a sol·licitud dels empleats i si ho permeten les necessitats del servei. En el supòsit de part, s'exclouen d'esta possibilitat les sis primeres setmanes de descans obligatori per a la mare.

d) Tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada con deducción de retribuciones, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades. Esta reducción es compatible con las restantes reducciones.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En todos estos casos, no generará deducción de retribuciones cuando la reducción de la jornada no supere la hora diaria. Esta particularidad en ningún caso supondrá exención de la realización de la jornada de tarde. En el caso de guarda legal de niños de doce o menos años, únicamente se disfrutará la reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, cuando se acredite por órgano competente de la administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.

En todos los supuestos le corresponde a la persona afectada concretar la proporción de reducción y el horario.

El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 56. Flexibilidad horaria y tipo de jornada por conciliación

Dentro del cómputo mensual de horas a trabajar y en función del servicio del que se trate el personal tendrá mayor capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad.

Se establecerá una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual establecido.

En todo caso se podrá flexibilizar el horario fijo del personal en los siguientes supuestos:

a) En un máximo de una hora para quienes tengan a su cargo personas mayores que requieran una especial dedicación, hijos/as menores de 12 años, así como niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, de dicha edad y quien tenga a su cargo a personas con discapacidad o afinidad o persona dependiente tutelada por resolución judicial con quien conviva.

b) En un máximo de dos horas cuando se trata de familias monoparentales y, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

c) En un máximo de dos horas para quienes tengan hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, con discapacidad con el fin de conciliar los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo. Además podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

d) El tiempo necesario y en su caso la adaptación del turno de trabajo para el personal víctima de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda.

En el caso del personal sujeto a horarios especiales, la aplicación de estas medidas de flexibilidad horaria se negociarán las fórmulas de su aplicación en la MGNEP de forma que se permita la adecuación individual de manera que no se vean sustancialmente alteradas la prestación del servicio a la ciudadanía ni la carrera profesional.

Los permisos de maternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados/as y si lo permiten las necesidades del servicio. En el supuesto de parto, se excluyen de esta posibilidad las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre.

Article 57. Permís en cas d'adopció o acolliment

En els supòsits d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siguin provisionals i amb independència de l'edat del menor, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del personal, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció. S'incrementarà en dos setmanes més en cas d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siga provisional, de fill amb discapacitat.

En el cas que els dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció del personal, i podrán disposar-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos d'ús simultani de períodes de descans, la suma no podrà sobrepassar les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguen en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció o acolliment internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el permís de maternitat previst podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitua l'adopció. Es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, que podrà fraccionar-se o ser continuat en funció de la tramitació que es necessite en el país d'origen del menor.

Este permís es tindrà també, en les mateixes condicions, en els supòsits en què es constituïsca judicialment una tutela sobre menors que comporte la convivència permanent entre el tutor o tutora i els menors tutelats.

Amb independència del permís d'adopció internacional, el permís per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, previstos en este article, seran els que s'establisquen així en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònombes que els regulen. L'acolliment simple haurà de tindre una duració no inferior a un any.

També s'ampliarà en dos setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per vindre de l'estrange, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. El temps transcorregut durant l'ús d'este permís es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, es garantirà la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de duració del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors a haver-lo usat, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període d'ús del permís.

En tot cas l'ús d'este permís no impedirà participar en els cursos de formació que convoque l'administració. Durant el temps de permís, en tots els supòsits, l'empleat públic podrà participar en els cursos de formació per als empleats de l'Administració local, i serà l'administració l'encarregada de donar informació dels cursos a este personal.

Article 58. Permís en cas d'adopció internacional

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el personal tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de duració amb la percepció durant este període de les retribucions bàsiques de conformitat amb l'article 49.b paràgraf 6 de l'EBEP. L'administració pot acordar complementar-les.

Article 59. Permís de paternitat per naixement, adopció o acolliment

Es tindrà dret a 20 dies per naixement, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siga provisional, d'un fill, que usarà l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitua l'adopció. Si el pare renuncia amb caràcter

Artículo 57. Permiso en caso de adopción o acogimiento

En los supuestos de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque estos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de diecisés semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Se incrementará en dos semanas más en caso de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente aunque estos sean provisionales de hijo o hija con discapacidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción del personal, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisés semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el permiso de maternidad previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, que podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que requiera en el citado país origen del menor.

Este permiso se disfrutará también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados

Con independencia del permiso de adopción internacional, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que se regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

En todo caso el disfrute de este permiso no impedirá la participación en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante el disfrute del mismo en todos los supuestos, el empleado y/o empleada pública podrán participar en los cursos de formación que se convoquen para los empleados de la Administración local, siendo la administración la encargada de informar a este personal de los cursos.

Artículo 58. Permiso en caso de adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas de conformidad con el artículo 49.b párrafo 6 del EBEP pudiéndose acordar-se por la administración complementarlas.

Artículo 59. Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento

Se tendrá derecho a 20 días por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, de un hijo o una hija, que disfrutará el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa

previ a este permís, podrá tindre'l el cónyuge o la pareja de fet de la mare.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar-se hospitalitzat a continuació del part, el permís s'iniciarà, a demanda del pare, una vegada que el nounat deixe d'estar hospitalitzat.

Este permís es tindrà també, en les mateixes condicions, en els supòsits en què es constituisca judicialment una tutela sobre menors que comporte la convivència permanent entre el tutor o tutora i els menors tutelats.

Este permís és independent de l'ús compartit dels permisos per part, i per adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple (art. 49.c EBEP).

El temps d'ús d'este permís es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, amb plenitud de drets econòmics del personal i durant tot el període de duració del permís. I, si és el cas, durant els períodes posteriors a haver-lo usat si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de l'ús del permís. (Adequació a l'EBEP.)

Article 60. Permís per lactància

El personal, per lactància d'un fill menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en el mateix supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions, per cada fill menor. Este permís s'incrementarà en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Este dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels dos progenitors en el cas que els dos treballen.

El personal, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de jornada pel mateix temps i amb la mateixa finalitat.

El personal també podrà demanar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

Amb renúncia prèvia del pare, el cónyuge o parella de fet de la mare podrà disposar d'este dret.

Article 61. Permís per a assistir a tècniques prenatals i de fecundació assistida

El personal té dret a absentarse del treball, pel temps indispensable, per a exàmens prenatals, cursos de tècniques de preparació al part i per a sometre's a tècniques de fecundació assistida que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, amb la justificació prèvia de la necessitat dins de la jornada de treball.

Article 62. Manteniment de les condicions de treball després dels permisos de maternitat o paternitat

El personal que haja fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindrà dret, quan haja acabat el període de permís, a reintegrar-se al lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables que abans del permís, i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguera pogut tindre dret durant l'absència.

Cap permís relacionat amb la conciliació personal o familiar suposarà minva en les condicions econòmiques.

Article 63. Excedència per atenció de familiars

El personal té dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant fa que ho siga per naturalesa o per adopció, o per acolliment permanent o preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar de la data del naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El personal també té dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a atendre el cónyuge o la parella de fet, un familiar a càrrec seu fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, o una persona dependent que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per ella mateixa i no tinga una activitat retribuïda.

renúncia del padre a este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se iniciará, a solicitud del padre, una vez que el neonato deje de estar hospitalizado.

Este permiso se disfrutara también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (art. 49.c EBEP).

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. (Adecuación al EBEP.)

Artículo 60. Permiso por lactancia

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, (tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, por cada hijo/a menor. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

Igualmente, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Previa renuncia del padre, este derecho podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Artículo 61. Permiso para asistir a técnicas prenatales y de fecundación asistida

El personal tiene derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 62. Mantenimiento de las condiciones de trabajo tras los permisos de maternidad o paternidad

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Ningún permiso relacionado con la conciliación personal o familiar supondrá merma en las condiciones económicas.

Artículo 63. Excedencia por cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusivo de consanguinidad o afinidad, o tenga a su cargo a una persona dependiente que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si han passat els tres anys d'excedència per atenció i persistix la situació que la va causar, el personal té la possibilitat de fer servir la llicència per malaltia.

El temps d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donara origen a una nova excedència, l'inici d'esta posarà fi a la que es tenia.

El temps de permanència en esta situació serà computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que s'aplique.

El personal podrà participar en els cursos de formació que convoque l'entitat local.

El personal tindrà dret a la reserva del lloc de treball mentre dure el període d'excedència.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere es protegirà la intimitat de les víctimes. En especial, les dades personals, les dels descendents, i les de qualsevol persona que estiga davall la seu guarda o custòdia.

Secció II

Actuacions relacionades amb la violència sobre la dona

Article 64. Intimitat de la víctima de violència

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga davall la seu guarda o custòdia.

Article 65. Permis per raó de violència sobre la dona

Les faltes d'assistència de les empleades púbiques víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons el que siga procedent.

La dona víctima de violència de gènere, perquè tinga una protecció i una assistència social integral efectives, tindrà dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables en els termes que per a estos supòsits estableix l'administració pública competent en cada cas.

Article 66. Excedència per violència sobre la dona

Les empleades púbiques víctimes de violència de gènere, perquè tinguen una protecció efectiva o per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, podran demanar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat el temps mínim de serveis previst i sense que els siga aplicable cap termini de permanència. Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball, i els serà computable este període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que se'ls aplica. Quan les actuacions judiciales ho exigiren, es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de 18, el període en què tindran dret a la reserva del lloc de treball, amb idèntics efectes als assenyalats abans, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els 6 primers mesos d'esta excedència es percebren les retribucions fixes íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 67. Mobilitat per raó de violència sobre la dona

L'empleada pública víctima de violència de gènere, si ho determina l'òrgan judicial corresponent, podrà, d'acord amb la situació particular que tinga, demanar el canvi de lloc de treball a una localitat distinta, o en la mateixa però a unitat administrativa distinta, sempre que siga de la mateixa categoria o nivell professional.

L'empleada pública víctima de violència de gènere, si es veu obligada a deixar el lloc de treball en la localitat on estava, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral tindrà dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional d'anàlogues característiques, sense necessitat que es tracte d'una vacant de necessària cobertura.

Per a això, li facilitaran els procediments per a ocupar un lloc de treball en una altra localitat per mitjà del sistema o la situació admis-

Si transcurridos los tres años de excedencia por cuidado, persiste la situación que lo originó, existirá la posibilidad por parte del personal de disfrutar de la licencia por enfermedad.

El tiempo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El personal podrá participar en los cursos de formación que convoque la entidad local.

El personal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure el periodo de excedencia.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Sección II

Actuaciones relacionadas con la violencia sobre la mujer

Artículo 64. Intimidad víctima de violencia

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas de género, en especial sus datos personales, las de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 65. Permiso por razón de violencia sobre la mujer

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así se determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, la mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

Artículo 66. Excedencia por violencia sobre la mujer

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previsto sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. "Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran. Se podrá prorrogar por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los 6 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 67. Movilidad por razón de violencia sobre la mujer

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

La empleada pública víctima de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Para ello, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación

nistrativa legal que es preveja a l'efecte. Mentrestant, se solucionarà amb comissions de servei entre administracions locals amb vacants sempre que es tracte de la mateixa categoria, o amb dret preferent en les permutes.

Encara així, en tals supòsits, les corporacions firmants estarán obligades a comunicar-li les vacants ubicades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sollicite.

El lloc de treball a què opteindrà caràcter provisional. El treballador podrà tornar al lloc d'origen reservat o exercir el dret preferent cap al seu lloc provisional.

Este trasllat tindrà consideració de trasllat forçós.

CAPÍTOL VII

Estabilitat de l'ocupació en les externalitzacions de serveis

Article 68. Extensió del principi de subrogació

L'administració i els interlocutors socials que firmen este acord marcar determinaran, amb caràcter previ a l'inici dels expedients de contractació administrativa, els sectors de serveis públics estables i permanents als quals s'estendrà l'aplicació del principi de subrogació, en absència de regulació expressa en els convenis collectius respectius.

La clàusula subrogatòria només podrà operar en els supòsits en què ja hi haja treballadors prestant serveis en l'activitat que es tracte en virtut d'adjudicació anterior, i es tracte, en conseqüència, d'un servei que exigisca continuïtat en la prestació.

No podrà invoking-se la clàusula subrogatòria quan es tracte d'una primera adjudicació de serveis.

La subrogació empresarial implicarà que el nou empresari es faça càrrec de tots els treballadors adscrits al servei en qüestió, sempre que tingueren una antiguitat mínima de quatre mesos, amb el respecte dels drets econòmics i laborals que tingueren adquirits estos treballadors abans de la subrogació.

En tot cas, i per al supòsit que s'haja acordat que no opere la clàusula de subrogació, en els plecs de condicions administratives que hagen de regir l'adjudicació de contractes de gestió de serveis –excepte pel procediment de subhasta–, s'establirà que un dels elements de valoració, a més de la proposta econòmica, serà el grau d'assumpció per la nova empresa dels treballadors que l'empresa anterior tenia afectes al servei objecte de nova contractació.

Per a complir este punt les empreses adjudicatàries hauran d'informar mensualment l'entitat contractant sobre la identitat de les persones que materialment presten el servei objecte d'adjudicació, i de la categoria laboral, la jornada i les retribucions que tenen. En el termini d'un mes comptat a partir de la denúncia del contracte i, en tot cas, amb trenta dies d'anticipació a la data en què acabe, les empreses adjudicatàries hauran d'informar l'administració correspondiente del nombre de treballadors que es mantindran afectes a l'activitat objecte del contracte i dels que l'empresa dedicarà a altres activitats.

Quan la gestió de serveis públics es trasllade d'uns ens a altres dins del sector públic, o s'encomane a l'empresa privada, es garantirà en tots els casos l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors afectats en els termes establerts en este document.

Article 69. Criteris d'adjudicació de contracte de gestió

En els procediments administratius d'adjudicació dels contractes de gestió de serveis es procurarà tindre en compte, a més del creixement en l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors de les empreses concursants, la seua classificació com a empresa d'economia social i el seu respecte a les normes de seguretat en el treball i de protecció del medi ambient. I que, si no tenen conveni collectiu, s'acosten tant com siga possible a uns nivells retributius que garantisquen a la plantilla una vegada i mitja el salari mínim interprofessional, a través del barem corresponent.

Amb esta finalitat, els plecs de condicions podran exigir a l'empresa adjudicatària informes sobre prevenció de riscos laborals emesos per l'autoritat competent en matèria de salut laboral.

administrativa legal que se prevea al efecto. Mientras tanto se solucionará con comisiones de servicio entre administraciones locales con vacantes siempre que se trate de la misma categoría, o derecho preferente en las permutes.

Aún así, en tales supuestos, las corporaciones firmantes estarán obligadas a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional

Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso.

CAPÍTULO VII

Estabilidad del empleo en las externalizaciones de servicios

Artículo 68. Extensión del principio de subrogación

La administración y los interlocutores sociales firmantes del presente acuerdo marco, determinarán con carácter previo al inicio de los expedientes de contratación administrativa, los sectores de servicios públicos estables y permanentes, a los que se extenderá la aplicación del principio de subrogación, en ausencia de regulación expresa en los respectivos convenios colectivos.

La cláusula subrogatoria solo podrá operar en aquellos supuestos en los que ya existan trabajadores prestando servicios en la actividad de que se trate, en virtud de adjudicación anterior y se trate, por tanto de un servicio que exija continuidad en la prestación.

No podrá invocarse la cláusula subrogatoria cuando se trate de una primera adjudicación de servicios.

La subrogación empresarial implicará que el nuevo empresario se haga cargo de todos los trabajadores adscritos al servicio de que se trate, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de cuatro meses, respetando los derechos económicos y laborales que tuvieran adquiridos dichos trabajadores con anterioridad a la subrogación.

En todo caso, y para el supuesto de que se haya acordado que no opere la cláusula de subrogación, en los pliegos de condiciones administrativas que vayan a regir la adjudicación de contratos de gestión de servicios –excepto por el procedimiento de subasta– se establecerá que uno de los elementos de valoración, además de la propuesta económica, será el grado de asunción por la nueva empresa de los trabajadores que la anterior empresa tenía afectos al servicio objeto de nueva contratación.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este punto las empresas adjudicatarias deberán informar mensualmente a la entidad contratante sobre la identidad de las personas que materialmente prestan el servicio objeto de adjudicación así como de su categoría laboral, jornada y retribuciones. En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia del contrato y, en todo caso, con treinta días de anticipación a la fecha de finalización del mismo, las empresas adjudicatarias deberán informar a la administración correspondiente del número de trabajadores que se mantendrán afectos a la actividad objeto del contrato y de aquellos otros que la empresa dedicará a otras actividades.

Cuando la gestión de servicios públicos se traslade de unos entes a otros dentro del sector público, o se encomienda a la empresa privada, se garantizará, en todos los casos, la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados, en los términos establecidos en el presente documento.

Artículo 69. Criterios de adjudicación de contrato de gestión.

En los procedimientos administrativos de adjudicación de los contratos de gestión de servicios se procurará tener en cuenta, además del crecimiento en la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas concursantes, su clasificación como empresa de economía social, su respeto a las normas de seguridad en el trabajo y de protección del medio ambiente y, cuando no exista convenio colectivo, se aproximen lo más posible los niveles retributivos que garanticen a su plantilla a una vez y media el salario mínimo interprofesional, estableciendo el oportuno baremo.

Con esa finalidad los pliegos de condiciones podrán exigir a la empresa adjudicataria informes sobre prevención de riesgos laborales emitidos por la autoridad competente en materia de salud laboral.

Article 70. Exercici dels serveis adjudicats

Les empreses adjudicatàries del servei de què es tracte es comprometran a no subcontractar amb tercers la realització de l'activitat adjudicada, ni tampoc a utilitzar empreses de treball temporal per a resoldre les seues necessitats laborals en relació amb el servei adjudicat, excepte en casos excepcionals, degudament justificats, que es comunicaran prèviament a la representació legal dels treballadors.

Article 71. Manteniment dels serveis

En el marc de la negociació colectiva, els sindicats que firmen i l'administració podran establir les condicions en què siga possible que els serveis prestats per mitjà de contracte de gestió de serveis puguen passar a ser prestats pel sector públic, sempre amb la garantia, en qualsevol cas, del manteniment del servei públic.

Article 72. Càlcul jornada setmanal

En els plucks de condicions de les contractes de serveis que faça qualsevol entitat local es recomanarà a l'empresa adjudicatària la conveniència de no fer contractes inferiors a 20 hores setmanals.

Article 73. Observatori de la qualitat dels serveis

A fi de potenciar la qualitat dels serveis públics prestats indirectament, es constituirà dins de la FVMP, amb representació dels agents socials que firmen, un Observatori de la Qualitat dels serveis prestats indirectament per empreses privades, d'acord amb la normativa reguladora d'estos programes.

Article 74. Selecció en la formació ocupacional

Per als programes d'escoles taller, cases d'ofici, tallers d'ocupació i la resta de projectes de formació ocupacional, en la selecció de personal es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En les comissions mixtes de selecció estaran els sindicats més representatius amb veu i vot.

Les condicions de treball i retribucions per al personal tècnic, docent i auxiliar seran les establecides en el conveni o acord que s'aplique al personal de l'entitat local promotora, en llocs de treball idèntics o pareguts.

CAPÍTOL VIII

Participació i drets sindicals

Article 75. Disponibilitat d'hores sindicals

Respecte a participació i drets sindicals, en les administracions locals s'aplicarà la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. En l'àmbit de cada entitat local s'establiran bosses d'hores sindicals de caràcter mensual, de manera que el crèdit horari dels representants del mateix sindicat puga ser utilitzat indistintament per qualsevol d'ells en els termes establerts en la legislació vigent que s'aplique.

Article 76. Disponibilitat de personal

Per l'extensió geogràfica i la dispersió a què ja hem fet referència en altres apartats, cal articular un mecanisme que permeta a les organitzacions sindicals que firmen disposar de personal per a potenciar, extender i controlar l'aplicació de l'acord. Per a fer-ho, les parts que firmen buscaran en els tres mesos següents a la signatura d'aquest acord les fórmulas que permeten l'acumulació d'hores sindicals i el suport financer que ajude a posar en marxa els objectius citats.

Es fixarà un nombre d'empleats amb dedicació completa a les labors sindicals a cada una de les organitzacions que firmen, en funció dels resultats que hagen tingut en les últimes eleccions sindicals dels empleats públics en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord marc.

També, a fi de dotar de mitjans personals els sindicats i facilitar la coordinació entre les administracions locals i els sindicats representatius estatals o de comunitat autònoma, els empleats de les distintes administracions locals i dels seus organismes autònoms que tenen càrrecs en

Artículo 70. Ejercicio de los servicios adjudicados

Las empresas adjudicatarias del servicio de que se trate se comprometerán a no subcontractar con terceros la realización de la actividad adjudicada, ni tampoco a utilizar empresas de trabajo temporal para resolver sus necesidades laborales en relación con el servicio adjudicado, salvo casos excepcionales, debidamente justificados, que se comunicarán previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 71. Mantenimiento de los servicios

En el marco de la negociación colectiva los sindicatos firmantes y la administración, podrán establecer las condiciones en que sea posible que los servicios prestados mediante contrato de gestión de servicios puedan pasar a ser prestados por el sector público, garantizando en todo caso el mantenimiento del servicio público.

Artículo 72. Cálculo jornada semanal

En los pliegos de condiciones de las contratas de servicios que se efectúen desde cualquier entidad local se recomendará a la empresa adjudicataria la conveniencia de no realizar contratos inferiores a 20 horas semanales.

Artículo 73. Observatorio de la calidad de los servicios

Con el fin de potenciar la calidad de los servicios públicos prestados indirectamente se constituirá dentro de la FVMP, con representación de los agentes sociales firmantes un Observatorio de la Calidad de los servicios prestados indirectamente por empresas privadas, de acuerdo con la normativa reguladora de estos programas.

Artículo 74. Selección en la formación ocupacional

Dentro de los programas de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo y demás proyectos de formación ocupacional, en la selección de personal para estos programas se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siendo parte en las comisiones mixtas de selección los sindicatos más representativos con voz y voto.

Las condiciones de trabajo y retribuciones para el personal técnico, docente y auxiliar, serán las establecidas en el convenio o acuerdo que sea de aplicación al personal de la Entidad Local promotora, en idénticos o parecidos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Participación y derechos sindicales

Artículo 75. Disponibilidad de horas sindicales

En lo referido a participación y derechos sindicales, en las administraciones locales serán de aplicación los regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el ámbito de cada entidad local se establecerán bolsas de horas sindicales de carácter mensual, de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Artículo 76. Disponibilidad de personal

Dada la extensión geográfica y la dispersión existente a la que ya hemos hecho referencia en otros apartados, se hace necesario articular un mecanismo que permita a las organizaciones sindicales firmantes disponer de personal para potenciar, extender y controlar la aplicación del acuerdo, para lo cual las partes firmantes buscarán dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo las fórmulas que posibiliten, la acumulación de horas sindicales, y el apoyo financiero que ayude a poner en marcha dichos objetivos.

Se fijará un número de empleados/as con dedicación completa a las labores sindicales a adjudicar a cada una de las organizaciones firmantes, en función de los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales de los empleados públicos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo marco.

Asimismo, a fin de coadyuvar a la dotación de medios personales para el más eficaz desarrollo de las tareas sindicales y facilitar la coordinación entre las administraciones locales y los Sindicatos representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma, los empleados de las distintas administra-

comissions o comités ejecutius autonòmics o nacionals a través dels congressos respectius o pel procediment fixat en els estatuts de cada organització sindical, els serà d'aplicació la reserva del lloc de treball mentre estiguin en el càrrec sindical, com diu l'article 9 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. En tot cas, l'alcalde podrà donar permisos sindicals de caràcter institucional.

Article 77. Seccions sindicals

Les corporacions locals i els organismes autònoms amb una xifra d'empleats entre 100 i 250, on hi haja seccions sindicals legalment constituïdes sempre que siguen representatives en l'àmbit de l'entitat local, sense perjúi del que estableixen els respectius convenis o acords, podrán designar delegat sindical amb les mateixes garanties i drets, a tots els efectes, que els delegats de personal, juntres i comitès.

CAPÍTOL IX *Ajudes socials*

Article 78. Fons per a l'acció social

Quan la normativa en vigor ho permeta, les administracions locals i entitats locals de la Comunitat Valenciana es comprometen a incloure en els seus pressupostos una quantitat no inferior al 0,5 per cent de la massa salarial total dels seus empleats públics per a programes d'acció social per als seus treballadors.

La FVMP i els sindicats que firmen este acord estableiran les condicions per a accedir a plans agrupats de pensions del sistema d'ocupació, que seran la destinació principal dels fons d'acció social generats per la inclusió del 0,5 per cent de la massa salarial.

Les corporacions que per acords o convenis tinguen establert un sistema diferent de distribució de l'acció social, podrán incorporar-lo als plans de pensions agrupats, mantindre'n un de propi, o arribar a un sistema mixt, amb respecte ple a l'autonomia local i al dret a la negociació collectiva.

Article 79. Bestretes reintegrables

Els empleats públics tindran dret, per als casos de necessitat justificada, a un préstec sense interès de fins a tres mensualitats de les seues retribucions. La concessió del préstec l'atorgarà l'alcalde.

El treballador tornarà les quantitats prestades en el període de dotze a vint-i-quatre mesos següents a la concessió del préstec, o en menys temps, a tria del treballador, per mitjà de la detracció mensual de la part aliquota corresponent.

ANNEX I

Retribucions

Apartat u. Règim de retribucions

1. Al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord se li aplicarà el sistema retributiu previst en la Llei de la Funció Pública Valenciana per als funcionaris o la normativa que la substituísca, segons la classificació establecida en la relació de llocs de treball o en un instrument semblant.

2. Les retribucions bàsiques i les complementàries fixades per a cada grup, subgrup i agrupació professional del personal laboral, i les referides a torns, festius, nocturnitat i jornada partida, seran les mateixes que les establides per als llocs semblants ocupats per funcionaris.

3. L'increment salarial anual el marcarà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

4. El personal de les entitats locals no podrà participar de tributs o ingressos de l'Administració local com a contraprestació per cap servici.

ciones locales, así como de sus organismos autónomos que ostenten cargos en comisiones o comités ejecutivos a nivel, autonómico o nacional por los congresos respectivos o el procedimiento fijado en los Estatutos de cada organización sindical, les será de aplicación la reserva del puesto de trabajo mientras permanezcan en su cargo sindical, tal y como dispone el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En todo caso, el Alcalde podrá conceder permisos sindicales de carácter institucional.

Artículo 77. Secciones sindicales

En las corporaciones locales y organismos autónomos cuyo número de empleados esté comprendido entre los 100 y 250, donde existan secciones sindicales legalmente constituidas siempre que sean representativas en el ámbito de la entidad local, sin perjuicio de lo establecido en los respectivos convenios o acuerdos, podrán designar delegado sindical con las mismas garantías y derechos a todos los efectos, que los delegados de personal, juntas y comités.

CAPÍTULO IX *Ayudas sociales*

Artículo 78. Fondos para la acción social

Cuando la normativa en vigor lo permita, las administraciones locales y entidades locales de la Comunidad Valenciana se comprometen a incluir en sus presupuestos una cantidad no inferior al 0,5 por ciento de la masa salarial total de sus empleados públicos destinada a programas de acción social para sus trabajadores.

La FVMP junto con los sindicatos firmantes del presente acuerdo establecerán las condiciones para acceder a planes agrupados de pensiones del sistema de empleo, que serán el elemento principal al que se destinen los fondos de acción social generados por la inclusión del 0,5 por ciento de la masa salarial.

En aquellas corporaciones que por acuerdos o convenios tuvieran establecido un sistema diferente de distribución de la acción social, podrán incorporarlo a los planes de pensiones agrupados, mantener su propio sistema o llegar a un sistema mixto, todo ello respetando plenamente la autonomía local y el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 79. Anticipos reintegrables

Los empleados públicos tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el alcalde/esa.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en el periodo de doce a veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detacción mensual de la parte alícuota correspondiente.

ANEXO I

Retribuciones

Apartado Uno. Régimen de retribuciones

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo se aplicará el sistema retributivo previsto en la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa que sustituya a aquella, según la clasificación establecida en la relación de puestos de trabajo o instrumento similar.

2. Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de turnicidad, festividad, nocturnidad y jornada partida, serán las mismas que las establecidas para los puestos similares ocupados por funcionarios.

3. El incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

4. El personal de las entidades locales, no podrá participar de tributos o ingresos de la Administración local como contraprestación de ningún servicio.

Apartat dos. Manteniment del poder adquisitiu

En el supòsit que l'Administració de l'estat o de la Generalitat Valenciana compense la pèrdua de poder adquisitiu del seu personal per la desviació de l'IPC, la compensació es pagarà també al personal de l'entitat local.

Fons de millora i compensació: si l'Administració de l'estat o la Generalitat Valenciana crea un fons addicional per a la revisió de les retribucions dels seus empleats, l'entitat local en crearà un de semblant, la distribució retributiva del qual serà negociada en la MGNEP de la mateixa entitat.

Apartat tres. Rebut de salari

La liquidació o pagament del salari es farà puntualment i de manera documentada abans del final del mes. El personal tindrà dret a percebre, sense arribar al dia assenyalat per al pagament, salari a compte del treball ja fet.

La documentació del salari es farà per mitjà de l'entrega al treballador i a la treballadora d'un rebut individualitzat justificatiu del pagament. En el rebut dels salaris es farà constar clarament:

- Nom, DNI, grup, subgrup i categoria, relació jurídica, nivell o grau consolidat, data d'alta, nombre de triennis reconeguts, número de la Seguretat Social, grup de cotització i número de registre personal.

- Nom de l'entitat local, nom del centre i domicili, número de la Seguretat Social de l'empresa i número i nom del lloc de treball que s'exerceix.

- Dia, període de pagament i total dels dies retribuïts.

- Tots i cada un dels conceptes pels quals s'efectua una retenció o deducció d'havers, porcentaje i quantia.

- Total del salari brut, total de retencions i total de salari net.

- Data d'abonament o, si és el cas, dades de l'adreça bancària.

El model de rebut de salari, en el que no disposa este article, i les seues possibles modificacions, haurà de ser negociat en la MGNEP de l'entitat local.

Estructura de les retribucions

Apartat u. Retribucions bàsiques

A-1. Sou base. Serà el que corresponga a cada un dels grups o subgrups de classificació que determine la normativa vigent en matèria de retribucions per al personal funcionari de les diferents categories. La quantia serà la que anualment vinga reflectida en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

A-2. Triennis. Serà una quantitat igual para cada un dels grups de classificació per cada tres anys de serveis efectius prestats indistintament en qualsevol administració pública, siga de forma continuada o amb períodes d'interrupció de contractes superiors a un mes natural. Es pagaran també al personal temporal.

Les quantitats percebudes en concepte de triennis per als grups o subgrups de classificació seran les establecides en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Es percebran d'acord amb la seu situació el dia 1 del mes següent en què es perfeccionen.

Quadro de retribucions establides per Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2010 modificades pel RDL 8/2010 d'aplicació a partir de la nòmina de juny.

	Sou base	Triennis
Grup	Imp. mes	Imp. mes
A1	1.109,05	42,65
A2	958,98	34,77
B	838,27	30,52
C1	720,02	26,31
C2	599,25	17,90
AA.PP.	548,47	13,47

Apartat dos. Retribucions complementàries

L'EBEP estableix que les retribucions complementàries del personal funcionari de les administracions públiques es definiran en la llei autònoma de desplegament. Per això i amb l'objectiu de continuar amb un sistema retributiu homogeni per a tot el personal de l'entitat local, les

Apartado dos. Mantenimiento del poder adquisitivo

En los supuestos, que la Administración del Estado o de la Generalitat Valenciana compense la pérdida de poder adquisitivo de su personal por la desviación del IPC, dicha compensación se abonará también al personal de la entidad local.

Fondos de mejora y compensación: en el caso que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana creen un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados la entidad local creara un fondo similar cuya distribución retributiva será negociada en la MGNEP de la propia entidad.

Apartado tres. Recibo de salario

La liquidación o pago del salario se efectuará puntualmente y documentado antes de la finalización del mes. El personal tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, salario a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador y trabajadora de un recibo individualizado justificativo de su abono. En el recibo de los salarios se hará constar claramente:

- Nombre, DNI, grupo, subgrupo y categoría, relación jurídica, nivel o grado consolidado, Fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, Grupo de cotización y número de registro personal.

- Nombre de la entidad local, nombre del centro y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Día, periodo de pago y total de los días retribuidos.

- Todos y cada uno de los conceptos por los cuales se efectúa una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

- Total del salario bruto, total de retenciones y total de salario neto.

- Fecha de abono o, en su caso, datos del domicilio bancario.

El modelo de recibo de salario en lo no dispuesto en este artículo y sus posibles modificaciones habrá de ser negociado en la MGNEP de la entidad local.

Estructura de las retribuciones

Apartado uno. Retribuciones básicas

A-1. Sueldo base. Será el que corresponda a cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación que se determinan en, la normativa vigente en materia de retribuciones para el personal funcionario de las diferentes categorías. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A-2. Trienios. Será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con períodos de interrupción de contratos superiores a un mes natural, abonándose también al personal temporal.

Las cantidades percibidas en concepto de trienios para los diferentes grupos o subgrupos de clasificación, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación el día 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Quadro de retribuciones establecidas por Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 modificadas por el RDL 8/2010 de aplicación a partir de la nómina de junio.

	Sueldo base	Trienios
Grupo	Imp. mes	Imp. mes
A1	1.109,05	42,65
A2	958,98	34,77
B	838,27	30,52
C1	720,02	26,31
C2	599,25	17,90
AA.PP.	548,47	13,47

Apartado Dos. Retribuciones complementarias

Tal como establece el EBEP las retribuciones complementarias del personal funcionario de las administraciones públicas se definirán en la Ley Autonómica de desarrollo, por ello y con el objetivo de continuar con un sistema retributivo homogéneo para todo el personal de la entidad

quanties i estructura de les retribucions complementàries s'adaptaran a la nova normativa tal com s'establix per al procés d'adaptació de classificació dels llocs.

D'esta manera, en el termini màxim de tres mesos des de la publicació de la nova Llei de Funció Pública Valenciana en desplegament de l'EBEP s'iniciarà la negociació de les retribucions complementàries a aplicar. La negociació haurà de ser finalitzada l'any pressupostari en què s'inicie o com a màxim en el primer trimestre de l'immediat posterior.

Fins que no siga publicada la nova normativa es perceben les següents retribucions complementàries:

Complement de destinació. Serà el corresponent al nivell assignat al lloc de treball que s'exerceixca. Els intervals dels complements de destinació per a cada grup de titulació seran els establits en cada moment per la Generalitat Valenciana per mitjà de norma legal o d'accord al respecte, i que actualment són:

Agrupacions professionals,	nivell mínim 10,	nivell màxim 14
Subgrup C2	nivell mínim 12,	nivell màxim 18
Subgrup C1	nivell mínim 14,	nivell màxim 22
Subgrup A2	nivell mínim 16,	nivell màxim 26
Subgrup A1	nivell mínim 20,	nivell màxim 30

En el cas que els intervals de nivells els modifiquen la Generalitat Valenciana, si estos establecieran unos niveles mínimos superiores a los de la tabla expuesta se aplicarán al personal de esta entidad local de forma automática en la primera nómina siguiente a su modificación.

Complement específic. És el complement destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball. La valoració d'estes condicions podran prendre de referència els conceptes següents:

- Responsabilitat: especial responsabilitat o comandament.
- Especial dificultat tècnica.
- Incompatibilitat: la prevista legalment.
- Dedicació: quan s'estiga localitzable o es requerisca per a prestar servei urgent o extraordinari.
- Torns: rotatius en matí i/o vesprada i/o nit alternativament.

– Festivitàt: jornada entre les 00.00 i les 24.00 hores en festius o diumenges.

- Nocturnitat: jornada entre les 22.00 i les 08.00 hores.
- Jornada partida.
- Plena dedicació: jornada de 37,5 hores.
- Atenció al públic continuada
- Maneig de monetari

– Perillositat, faena penosa i toxicitat detectades pel comitè de seguretat i salut o pel servei de prevenció segons la normativa laboral de Seguretat i Salut Laboral.

Les quanties econòmiques que s'establisquen para cada un dels conceptes anteriors que integren el complement específic, seran les mateixes per a tot el personal acollit a este acord amb independència del seu tipus de relació contractual.

La retribució de quanties pels conceptes de torns, nocturnitat, festivitàt i jornada partida són compatibles entre si.

La percepció dels components d'este complement depèndrà del lloc que tinga assignat el treballador segons la relació de llocs de treball o instrument organitzatiu semblant aprovat per l'entitat local.

Mentre no estiga acabada la catalogació i la valoració dels llocs de treball, es garantirà la retribució, com a mínim, de les quanties fixades inicialment en el 1r acord marc 2004-2007, que per a 2008 es van fixar en el quadro adjunt i que seran actualitzades per acord cada any:

Complement específic mínim mensual que es proposa aplicar a cada grup i que representa l'incentiu mínim perceptible amb caràcter bàsic.

Espec	Imp. mes
A1	561,84
A2	417,73
C1	372,51
C2	321,26
AA.PP.	301,45

local las cantidades y estructura de las retribuciones complementarias se adaptarán a la nueva normativa tal como se establece para el proceso de adaptación de clasificación de los puestos.

De esta forma, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación de la nueva Ley de Función Pública Valenciana en desarrollo del EBEP, se iniciará la negociación de las retribuciones complementarias a aplicar. Esta negociación deberá ser finalizada en el año presupuestario en que se inicie o como máximo en el primer trimestre del inmediatamente posterior.

En tanto no sea publicada la nueva normativa se percibirán las siguientes retribuciones complementarias:

Complemento de destino. Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe. Los intervalos de los complementos de destino para cada grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Generalitat Valenciana mediante norma legal o acuerdo al respecto y que actualmente son:

Agrupaciones profesionales,	nivel mínimo 10,	nivel máximo 14
Subgrupo C2	nivel mínimo 12,	nivel máximo 18
Subgrupo C1	nivel mínimo 14,	nivel máximo 22
Subgrupo A2	nivel mínimo 16,	nivel máximo 26
Subgrupo A1	nivel mínimo 20,	nivel máximo 30

En el supuesto de que los intervalos de niveles fueran modificados por la Generalitat Valenciana, si estos establecieran unos niveles mínimos superiores a los de la tabla expuesta se aplicarán al personal de esta entidad local de forma automática en la primera nómina siguiente a su modificación.

Complemento específico. Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo. La valoración de las mismas podrá tomar como referencia los siguientes conceptos:

- Responsabilidad: especial responsabilidad o mando.
- Especial dificultad técnica.
- Incompatibilidad: la prevista legalmente.
- Dedicación: cuando se esté localizable o se requiera para prestar servicio urgente o extraordinario.

– Turnicidad: turnos rotativos en mañana y/o tarde y/o noche alternativamente.

– Festividad: Jornada entre las 00.00 y las 24.00 horas en festivos o domingos.

- Nocturnidad: jornada entre las 22.00 y las 08.00 horas.
- Jornada partida.
- Plena dedicación: jornada de 37,5 horas.
- Atención al público continuada
- Manejo de monetario

– Peligrosidad, penosidad y toxicidad detectadas por el comité de seguridad y salud o por el servicio de prevención según la normativa laboral de Seguridad y Salud Laboral.

Las cantidades económicas que se establezcan para cada uno de los conceptos anteriores que integran el complemento específico, serán las mismas para todo el personal acogido al presente acuerdo con independencia del tipo de relación contractual con el mismo.

La retribución de cantidades por los conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad y jornada partida son compatibles entre sí.

La percepción de los componentes de este complemento dependerá del puesto que tenga asignado el trabajador o trabajadora según la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar aprobada por la Entidad Local.

En tanto en cuanto se desarrolle la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, se garantizará la retribución como mínimo de las cantidades fijadas inicialmente en el 1r. acuerdo marco 2004-2007 y que para 2008 se fijaron en el cuadro adjunto y que serán actualizadas por acuerdo cada año:

Complemento específico mínimo mensual que se propone aplicar a cada grupo y que representa el incentivo mínimo perceptible con carácter básico.

Espec	Imp. mes
A1	561,84
A2	417,73
C1	372,51
C2	321,26
AA.PP.	301,45

El personal contractat sense vinculació a un lloc de treball de la relació de llocs de treball o semblant percebrà les mateixes retribucions que les estableties en llocs semblants. En els casos d'ocupació subvencionada, la corporació completarà el cent per cent de retribucions fins a este mínim.

Complement de productivitat

Mentre es negocia el sistema d'avaluació de l'exercici per a tot el personal de l'entitat local, es continuàrà aplicant este complement individualitzat o de forma grupal destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal faça la seua faena per mitjà d'una avaliació del treball negociada i objectiva en l'aplicació. Les quantitats que es percepben en concepte de complement de productivitat seran de coneixement públic del personal de l'entitat local, dels membres de la MGNEP que en formen part i dels representants sindicals, que hauran d'emetre un informe abans que es pague.

La quantia global del complement de productivitat no podrà excedir el percentatge que les corporacions hi dediquen dels seus pressupostos, i serà estableida per l'oportuna norma reglamentària.

L'aplicació d'este complement es regirà per les normes següents:

- El ple de l'entitat local, després d'haver negociat un manual d'avaluació amb els representants sindicals, estableixrà els criteris per a assignar-lo després que tot el personal de l'organització n'estiga informat.

- L'apreciació de la productivitat haurà de fer-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i la consecució dels resultats o objectius assignats, que seran de coneixement general.

- Les quantitats assignades per complement de productivitat durant un període de temps no crearan en cap cas cap dret individual respecte a les valoracions o apreciacions per a períodes successius.

- Trimestralment, i partint d'un import de zero euros, la comissió d'avaluació creada a este efecte en la MGNEP emetrà un informe als responsables de cada departament de les quantitats a percebre pel personal segons els objectius aconseguits en el període citat, que hauran de ser acompañats d'una memòria. Esta memòria l'hauran de conéixer prèviament les persones interessades que, en el cas de disconformitat, podrán demanar el tràmit d'audiència i, si és el cas, fer la reclamació corresponent que resoldrà la MGNEP.

Apartat tres. Pagues extraordinàries

El personal al servei de l'entitat local percebrà dos pagues anuals per import cada una d'elles d'una mensualitat de retribucions bàsiques, triennis i de les retribucions complementàries, excepte les percebudes en concepte de serveis extraordinaris fora de jornada normal i en concepte de compliment d'objectius o productivitat (interès, iniciativa o esforç en l'exercici del treball i obtenció de resultats).

Quan el temps de serveis prestats fóra inferior al total del període estipulat per al cobrament d'una paga extraordinària íntegra, o del component compensatori íntegre, es pagaran en la part proporcional que resulte dels mesos i dies de servei efectiu prestat.

Condicions laborals específiques i retribucions

S'establixen els següents criteris orientatius per a l'establiment de retribucions en situacions extraordinàries:

Apartat U. Gratificació per serveis o hores extraordinàries

La quantia orientativa per a l'establiment de la gratificació per serveis extraordinaris que marque el ple, a partit del que hi fixa el RD 861/1986 o la norma que el substituïsca, serà la següent:

L'empleat públic decidirà si la compensació pels serveis extraordinaris se li paga o se li compensa en descans, segons l'equivalència en hores, a partir d'açò:

Hora realitzada	Compensació econòmica	En descans
Dia laborable	(SB + CD + CE) / jornada+10 %	1 h 30 m
Nocturna, diumenge o festiu	(SB + CD + CE) / jornada+20 %	2 h 00 m

El personal contratado sin vinculación a un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo o similar percibirá las mismas retribuciones que las establecidas en puestos similares. En los casos de empleo subvencionado la corporación completará el cien por cien de retribuciones hasta este mínimo.

Complemento de productividad

En tanto se negocie el sistema de evaluación del desempeño para todo el personal de la entidad local se seguirá aplicando este complemento individualizado o de forma grupal destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo mediante una evaluación del trabajo negociada y objetiva en su aplicación. Las cantidades que se percibían en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público del personal de la entidad local así como de los miembros de la MGNEP en la misma y de los representantes sindicales que deberá emitir un informe previo a su abono.

La cuantía global del complemento de productividad no podrá exceder del porcentaje que las corporaciones puedan dedicar de sus presupuestos, y que será establecido por la oportuna norma reglamentaria.

La aplicación de este complemento se regirá por las siguientes normas:

- El pleno de la entidad local, previa negociación de un manual de evaluación con los representantes sindicales, establecerá los criterios para su asignación debiendo ser conocido por todo el personal de la organización.

- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo y que serán de conocimiento general.

- Las cantidades asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo, en ningún caso originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones a periodos sucesivos.

- Trimestralmente y partiendo de un importe de cero euros se emitirá por la comisión de evaluación, creada al efecto en la MGNEP, un informe a los responsables de cada departamento de las cantidades a percibir por el personal según los objetivos alcanzados en dicho periodo, que deberán ser acompañados de una memoria. Esta memoria deberá ser conocida previamente por las personas interesadas que en el caso de disconformidad podrán solicitar trámite de audiencia y en su caso efectuar la correspondiente reclamación para ser resuelta en la MGNEP.

Apartado tres. Pagas extraordinarias

El personal al servicio de la entidad local percibirá dos pagas anuales por importe cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas, trienios y de las retribuciones complementarias salvo las percibidas en concepto de servicios extraordinarios fuera de jornada normal y en concepto de cumplimiento de objetivos o productividad (interés, iniciativa o esfuerzo en el desempeño del trabajo y obtención de resultados).

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior al total del periodo estipulado para el cobro de una paga extraordinaria íntegra, o del componente compensatorio íntegro estos se abonarán en la parte proporcional que resulte de los meses y días de servicio efectivo prestado.

Condiciones laborales específicas y retribuciones

Se establecen como criterios orientativos para el establecimiento de retribuciones en situaciones extraordinarias los siguientes:

Apartado uno. Gratificación por servicios u horas extraordinarias

La cuantía orientativa para el establecimiento de la gratificación por servicios extraordinarios por el pleno, sobre la base de lo fijado por el RD 861/1986 o norma que lo sustituya será la siguiente:

El empleado público decidirá si la compensación por los servicios extraordinarios le es abonada o compensada en descanso, según su equivalencia en horas, de conformidad con lo siguiente:

Hora realizada	Compensación económica	En descanso
Día laborable	(SB + CD + CE) / jornada+10 %	1 h 30 m
Nocturna, domingo o festivo	(SB + CD + CE) / jornada+20 %	2 h 00 m

(SB és igual a salari base, CD és igual a complement de destinació i CE és igual a complement específic. Les quanties d'estos conceptes retributius –incloses les pagues extres– estan referides al total anual, igual que la jornada).

Apartat dos. Treball a torns o en jornada partida

Quan corresponga el pagament per torns o per jornada partida dins del complement específic, i fins que es duga a terme la valoració de llocs de treball, es podran prendre com a referència les quantitats mínimes següents:

Subgrup	A1:	73,27
Subgrup	A2:	57,03
Subgrup	C1:	40,75
Subgrup	C2:	24,44
Agrupacions:		24,44

La percepció d'esta retribució és compatible amb la de nocturnitat i festivitat.

Apartat tres: treball nocturn

De la mateixa manera, el personal que faça la jornada de treball en horari nocturn entre les 22.00 fins a les 08.00 hores podrà computar per cada mòdul de 8 hores les quanties següents:

Subgrup	A1:	37,89
Subgrup	A2:	30,83
Subgrup	C1:	25,38
Subgrup	C2:	21,92
Agrupacions:		21,92

La percepció d'esta retribució és compatible amb la corresponent per torns o per jornada partida i festivitat.

Apartat quatre. Treball en festius

Així mateix, quan el personal faça una jornada entre les 00.00 i les 24.00 hores en festius, podrà prendre com a referència per a ser retribuït cada mòdul de 8 hores en les quanties que es proposen a incloure en el complement específic, o la part proporcional corresponent a les hores efectivament fetes.

Subgrup	A1:	43,12
Subgrup	A2:	32,60
Subgrup	C1:	28,53
Subgrup	C2:	24,44
Agrupacions:		24,44

La percepció d'esta retribució és compatible amb la corresponent per torns o per jornada partida i nocturnitat.

Apartat cinc. Indemnitzacions per raó del servei

En este apartat serà aplicable el que preveu la normativa d'aplicació per al personal funcionari.

Apartat sis. Situació d'incapacitat

La situació d'incapacitat temporal tindrà com a mínim el mateix tractament que el que es fixe per al personal al servei de la comunitat autònoma, i serà objecte d'acord en cada administració en el marc de les seues competències.

Apartat set. Deducció de retribucions

1. Sense perjuí de la sanció disciplinària que puga correspondre, la part de jornada no realitzada, sense estar prevista com a permís o en altres conceptes regulats en este acord, comportarà la deducció proporcional de retribucions, sense caràcter sancionador.

2. També el descompte a fer per la corporació al personal que s'aculla al dret de vaga es durà a terme pel temps en què haja mantingut la vaga, amb l'aplicació de la fórmula següent per al càlcul del valor d'una hora: sou íntegre mensual dividit per trenta i dividit pel nombre d'hores mitjanes al dia que el personal haguera de fer.

(SB es igual a salario base, CD es igual a complemento de destino y CE es igual a complemento específico. Las cantidades de estos conceptos retributivos –incluidas pagas extras– están referidas al total anual, al igual que la jornada).

Apartado dos. Trabajo a turnos o en jornada partida

Cuando corresponda el abono por turnicidad, o por jornada partida dentro del Complemento Específico, y hasta que se realice la valoración de puestos de trabajo, se podrá tomar como referencia las siguientes cantidades mínimas:

Subgrupo	A1:	73,27
Subgrupo	A2:	57,03
Subgrupo	C1:	40,75
Subgrupo	C2:	24,44
Agrupaciones:		24,44

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por nocturnidad y festividad.

Apartado Tres: Trabajo Nocturno.

De igual manera, el personal que realice su jornada de trabajo en horario nocturno entre las 22.00 hasta las 08.00 horas se podrá computar por cada módulo de 8 horas las siguientes cantidades:

Subgrupo	A1:	37,89
Subgrupo	A2:	30,83
Subgrupo	C1:	25,38
Subgrupo	C2:	21,92
Agrupaciones:		21,92

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente a turnicidad o jornada partida y festividad.

Apartado cuatro. Trabajo en festivos

Asimismo, cuando el personal realice una jornada entre las 00.00 y las 24.00 horas en festivos, se podrá tomar como referencia para ser retribuido cada módulo de 8 horas, en las cantidades que se proponen a incluir en el complemento específico, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente realizadas.

Subgrupo	A1:	43,12
Subgrupo	A2:	32,60
Subgrupo	C1:	28,53
Subgrupo	C2:	24,44
Agrupaciones:		24,44

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por turnicidad o jornada partida y nocturnidad.

Apartado cinco. Indemnizaciones por razón del servicio

En este apartado será de aplicación lo previsto en la normativa de aplicación para el personal funcionario.

Apartado seis. Situación de incapacidad

La situación de incapacidad temporal tendrá como mínimo el mismo tratamiento que el que se fije para el personal al servicio de la comunidad autónoma y será objeto de acuerdo en cada administración en el marco de sus competencias.

Apartado siete. Deducción de retribuciones.

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada, sin estar contemplada como permiso ni otros conceptos regulados en este acuerdo, dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones que no tendrá carácter sancionador.

2. Asimismo el descuento a efectuar por la corporación al personal que se acolla al derecho de huelga se llevará a cabo por el tiempo en que se haya permanecido en esta situación aplicando la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora: sueldo íntegro mensual dividido por treinta y dividido por el número de horas medias al día que el personal debiera realizar.

ANNEX II
Salut laboral

Objecte

Considerant que els empleats públics tenen dret a la protecció eficaç de la integritat física i de la salut en el treball, i que l'administració té el deure de promoure, formular i aplicar una política adequada de prevenció de riscos per tal que les condicions de treball dels empleats públics de les corporacions locals siguin millors a fi d'ofrir més qualitat en la prestació del servei públic.

Conscients de les carencies en esta matèria, sobretot en corporacions menudes, sempre imputables a la falta de recursos humans i materials per a afrontar els requeriments de la normativa en prevenció de riscos laborals, i també en concordança amb els principis d'autonomia i solidaritat entre entitats locals que són els fins de la FVMP, les parts que firmen este acord consideren necessari elaborar un Pla Estratègic de Prevenció de Riscos Laborals en el marc de l'administració local, per a augmentar els nivells de salut i seguretat en el treball dels empleats públics.

Creació de la Comissió de Prevenció de Riscos Laborals en les Administracions Locals, naturalesa i àmbit d'actuació.

Es constituirà la Comissió de Prevenció de Riscos Laborals, un organ superior de participació institucional que es configura com a rector de les polítiques de prevenció de riscos laborals en les administracions locals i que s'estenen als municipis i mancomunitats associades a este acord.

Composició

La Comissió de Prevenció de Riscos Laborals en les Administracions Locals estarà composta paritàriament per la FVMP i els representants de les organitzacions sindicals majoritàries.

Es reunirà una vegada al trimestre en ple, amb independència de les comissions o grups de treball específics que es creen a l'efecte, segons el que es determine una vegada constituïda.

La Comissió adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

Funcions

- Promouer la integració de la prevenció de riscos laborals en les corporacions locals incloses en l'àmbit d'aplicació a través dels seus models de gestió.

- Establir els criteris d'aplicació de la normativa en PRL en l'Administració local, i de línies d'investigació i estudi, en col·laboració amb altres entitats públiques o privades competents en la matèria.

- Impulsar i coordinar les actuacions dirigides a l'organització i posada en marxa dels recursos mínims humans i materials necessaris per a fer les tasques de prevenció.

- Establir el marc formatiu adequat per a millorar les condicions de seguretat i salut del conjunt d'empleats públics, amb el suport i la col·laboració d'entitats públiques i/o privades.

- Establir els criteris de constitució de la Unitat de Coordinació de Serveis de prevenció de riscos laborals.

Competències

- Informar el pla de formació/sensibilització en matèria de prevenció de riscos laborals, de la viabilitat i finançament dels plans i programes formatius en matèria de seguretat i salut dirigits a empleats públics, i informar els projectes de constitució de serveis de prevenció mancomunats i de la viabilitat i finançament que tinguin.

- Establir el protocol de coordinació d'activitats empresarials contractades o subcontractades.

- Establir el protocol d'actuació que permeta adaptació i/o canvi de lloc de treball per a treballadors especialment sensibles a un risc o per disminució de capacitat per patologia sobrevinguda. Establir els criteris mínims sobre equips de protecció individual, roba de protecció i equips de treball, en referència a les categories professionals i processos de treball que es determinen. Establir un sistema d'informació normalitzat que permeta la recepció de dades per a saber i analitzar els danys derivats del treball.

ANEXO II
Salud laboral

Objeto

Considerando que todos los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, de manera que garantice la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos de las corporaciones locales a fin de ofrecer una mayor calidad en la prestación del servicio público.

Siendo conscientes de las carencias existentes en esta materia, sobre todo en corporaciones pequeñas, achacable siempre a la falta de recursos humanos y materiales para afrontar los requerimientos que establece la normativa en prevención de riesgos laborales, en concordancia además, con los principios de autonomía y solidaridad entre entidades locales que presiden los fines de la FVMP. Es por ello por lo que las partes firmantes del presente acuerdo consideran necesario la elaboración de un Plan Estratégico en Prevención de Riesgos laborales en el marco de la administración local, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo de los empleados y empleadas públicos:

Creación de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las administraciones locales Naturaleza y ámbito de actuación.

Se constituye la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales como un órgano superior de participación institucional que se configura como rector de las políticas en prevención de riesgos laborales en las administraciones locales y que se extienden a los municipios y mancomunidades asociadas al presente acuerdo.

Composición

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las administraciones locales estará compuesta paritariamente por la FVMP y los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias.

Se reunirá una vez al trimestre en pleno, con independencia de las comisiones o grupos de trabajo específicos que se creen al efecto, según determinen tras su constitución.

La Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Funciones

- Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las corporaciones locales incluidas en su ámbito de aplicación a través de sus modelos de gestión.

- Establecer los criterios de desarrollo aplicación de la normativa en PRL en la Administración local, así como líneas de investigación y estudio, en colaboración con otras entidades públicas o privadas competentes en la materia.

- Impulsar y coordinar las actuaciones dirigidas a la organización y puesta en marcha de los recursos mínimos humanos y materiales necesarios para realizar las tareas en prevención.

- Establecimiento del marco formativo adecuado mejorar las condiciones de seguridad y salud del conjunto de empleados /as públicos, pudiendo contar para ello con la colaboración de entidades públicas y/ o privadas.

- Establecimiento de los criterios de constitución de la Unidad de Coordinación de Servicios de prevención de riesgos laborales.

Competencias

- Informar el plan de formación/sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales así como de su viabilidad y financiación de los planes y programas formativos en materia de seguridad y salud dirigidos a empleadas y empleados públicos – informar los proyectos de constitución de servicios de prevención mancomunados así como su la viabilidad y financiación.

- Establecer el protocolo de coordinación de actividades empresariales contratadas o subcontractadas.

- Establecer el protocolo de actuación que permita adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores especialmente sensibles a un riesgos o por disminución de capacidad por patología sobrevenida. Establecer los criterios mínimos sobre equipos de protección individual, ropa de protección y equipos de trabajo, en referencia a las categorías profesionales y procesos de trabajo que se determinen. Establecer un sistema de información normalizado que permita la recepción de datos que permita conocer y analizar los daños derivados del trabajo.

Servicis de prevenció. Modalitats

Els podran constituir servicis de prevenció mancomunats per als municipis agrupats en l'àmbit d'una mancomunitat, com preveu l'article 21 del Reglament dels Servicis de Prevenció, RD 39/1997 de 17 de gener.

En el supòsit d'agrupacions distintes de l'àmbit de la mancomunitat, es podran constituir servicis de prevenció mancomunats per a àrees geogràfiques limitades.

Podran concertar-se amb servicis de prevenció aliens les especialitats que no disposen dels recursos humans i materials necessaris per a dur a terme les tasques de prevenció en determinades especialitats.

No obstant això, les administracions locals de més de 250 empleats públics es dotaran en els seus RPT d'un tècnic de prevenció de riscos laborals de nivell intermedi/superior sempre que no tinguen constituït un servici de prevenció propi d'acord amb el reial decret citat.

Funcions i nivells de qualificació

Els servicis de prevenció mancomunats que es constituïsquin a este efecte es dotaran com a mínim d'un tècnic superior de prevenció de riscos laborals a jornada completa en cada una de les disciplines i especialitats següents: ergonomia i psicosociologia aplicada, seguretat en el treball, higiene industrial i medicina en el treball, previstes en el Reglament dels Servicis de Prevenció, i de tècnics especialistes en prevenció de riscos laborals que prestaran servei als municipis mancomunats o agrupats.

El nombre i la distribució per a cada àmbit s'estudiarà en l'àmbit de la Comissió de Seguretat i Salut en l'Administració local.

Funcions

Els serveis de prevenció desenrotllaran les funcions establides en la normativa vigent i les que es determinen en l'àmbit del Comité de Seguretat i Salut de les Entitats Locals, per a assessorar al respecte les corporacions i les administracions locals incloses en l'àmbit d'actuació i els empleats públics a través dels seus representants, en funció dels tipus de riscos que hi haja.

– El disseny i coordinació de plans i programes d'actuació preventiva que s'han d'implantar en les distintes entitats locals.

– L'avaluació de factors de risc que puguen afectar la seguretat i la salut dels empleats públics de les corporacions incloses en l'àmbit d'actuació.

– El manteniment del sistema d'informació de danys derivats del treball referit a l'àmbit d'actuació i enviar-lo cada mes a la Unitat de Coordinació.

– L'elaboració del preceptiu informe per a adaptació i/o canvi de lloc de treball per a treballadors especialment sensibles a un risc o per disminució de capacitat per patologia sobrevinguda. La planificació, coordinació i control dels recursos humans de serveis de prevenció aliens concertats.

Assessorament sobre la gestió de residus

Anualment s'elaborarà una memòria d'actuació que s'enviarà a la Comissió de Salut i Seguretat de l'Administració local a través de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals.

Unitat de prevenció de riscos laborals

És una unitat tècnica en prevenció de riscos laborals amb la missió de coordinar els serveis de prevenció, mancomunats i no mancomunats, que es constituïsquin en el desenrotllament d'este acord.

Es dotarà d'una direcció tècnica amb suport administratiu, que dependrà orgànicament i funcionalment de la Comissió de Seguretat i Salut en l'Administració local.

Instruments de control

El sistema de prevenció previst en este acord haurà de sotmetre's a control periòdic per mitjà d'auditories preventives.

Estos controls seran realitzats per l'òrgan creat a este efecte pel Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencian.

L'auditoria, com a instrument de gestió que ha d'incloure una evaluació sistemàtica, documentada i objectiva de l'eficàcia del sistema de prevenció, haurà de ser feta d'acord amb les normes tècniques que s'establisquen o puguen establir-se, i tenint en compte la informació rebuda pels empleats públics.

Servicios de prevención. Modalidades

Se podrán constituir servicios de prevención mancomunados para aquellos municipios agrupados en el ámbito de una mancomunidad, tal y como prevé el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997 de 17 de enero.

En el supuesto de agrupaciones distintas al ámbito de la mancomunidad, se podrán constituir servicios de prevención mancomunados para áreas geográficas limitadas.

Podrán concertarse con servicios de prevención ajenos aquellas especialidades que no dispongan de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las tareas de prevención en determinadas especialidades.

No obstante lo anterior, las administraciones locales de más de 250 empleados públicos se dotarán de en sus RPT de un Técnico de Prevención de riesgos laborales de nivel (intermedio/superior) siempre que dicha administración no tenga constituido un servicio de prevención propio conforme lo establecido en el citado real decreto.

Funciones y niveles de cualificación

Los servicios de prevención mancomunados que se constituyan al efecto, se dotaran como mínimo con un técnico superior de prevención de riesgos laborales a jornada completa, en cada una de las disciplinas y especialidades siguientes, ergonomía y psicosociología aplicada, seguridad en el trabajo, higiene industrial y medicina en el trabajo, previstas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales que prestará servicio a los municipios mancomunados o agrupados.

Su número y distribución para cada ámbito se estudiará en el ámbito de la Comisión de Seguridad y Salud en la Administración local.

Funciones

Los servicios de prevención desarrollarán las funciones establecidas la normativa vigente, así como aquellas que se determinen en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud de las Entidades Locales, asesorando para ello a las Corporaciones y administraciones locales incluidas en su ámbito de actuación y a los empleados y empleadas públicos a través de sus representantes, en función de los tipos de riesgos en ella existentes.

– El diseño y coordinación de planes y programas de actuación preventiva a implantarse en las distintas entidades locales.

– La evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados y empleadas públicos de las distintas corporaciones incluidas en su ámbito de actuación.

– El mantenimiento del sistema de información de daños derivados del trabajo referido a su ámbito de actuación así como su remisión mensual a la Unidad de Coordinación.

– La elaboración del preceptivo informe para adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores especialmente sensibles a un riesgo o por disminución de capacidad por patología sobrevenida. La planificación, coordinación y control de los recursos humanos de servicios de prevención ajenos concertados.

Asesoramiento sobre la gestión de residuos

Anualmente se elaborará una memoria de actuación que se remitirá a la Comisión de Salud y Seguridad de la Administración local a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

Unidad de prevención de riesgos laborales

Constituye una unidad técnica en prevención de riesgos laborales, cuya misión es coordinar los distintos servicios de prevención mancomunados y no mancomunados, que se constituyan en el desarrollo de este acuerdo.

Se dotará de una dirección técnica con apoyo administrativo, que dependerá orgánica y funcionalmente de la Comisión de Seguridad y Salud en la Administración local.

Instrumentos de control

El sistema de prevención previsto en el presente acuerdo deberá someterse a control periódico mediante auditorias preventivas.

Estos controles serán realizados por el órgano creado al efecto por el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano.

La auditoria, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas que se establezcan o puedan establecerse, y teniendo en cuenta la información recibida por los empleados y empleadas públicos.

Tindrà com a objectius:

- a) Comprovar com s'ha fet l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los en cas de dubte.
- b) Comprovar que el tipus i planificació de les activitats s'ajusta a la normativa general i a la normativa sobre riscos específics que s'hi aplique tenint en compte els resultats de l'avaluació.

c) Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans requerits per a realitzar les activitats preventives i els recursos disposats propis i concertats, tenint en compte la seua organització i o coordinació.

Tot això sense perjuí de les competències atribuïdes a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'article 9 de la LPRL.

Els resultats de l'auditoria es reflectiran en un informe en què s'inclouran propostes per a millorar l'estructura preventiva, i que s'enviarà a la Comissió de Seguretat i Salut en les administracions locals.

Participació de la MATEPSS i servicis de prevenció aliens

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (d'ara en avant MATEPSS) i els serveis de prevenció aliens, com a entitats especialitzades en prevenció de riscos laborals que participen com a empreses contractades d'estos serveis, podran establir ells mateixos, o a través de les seues associacions, acords de col·laboració amb la Comissió de Salut i Seguretat en les Administracions Locals a fi de programar accions d'estudi i/o formació dirigides a millorar els nivells de seguretat i salut dels empleats públics.

Órgans de participació delegats de prevenció territorials

Els designaran les organitzacions sindicals més representatives en les entitats locals adherides a este acord.

El nombre i l'àmbit territorial es determinaran en funció de la xifra de treballadors, dels centres de treball i de la seu grandària, i per raons d'activitat tipus i freqüència dels riscos: que com a mínim serà de 6 per cada una de les parts, FVMP i sindicats, amb una distribució proporcional de la representativitat i distribuïts dos per cada província.

Tot això sense perjuí dels delegats de prevenció designats en el si de les distintes corporacions per acord o conveni collectiu.

Facultats i competències

1. Les competències que els assigna la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, als delegats de prevenció seran atribuïdes als delegats de prevenció territorials en el seu àmbit d'actuació i respecte a la FVMP.

2. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, disposaran de les facultats previstes en el seu àmbit d'actuació i, respecte a la FVMP, a més, proposar al comité de seguretat i salut de les administracions públiques la realització d'estudis a partir de les deficiències detectades.

– Elaborar documents a partir de les deficiències detectades en les evaluacions de riscos i planificació preventiva en el seu àmbit competencial.

Garanties

Els delegats de prevenció territorial es dotaran de les mateixes garanties que la resta de representants dels treballadors, i es dedicaran en jornada completa a les seues funcions.

Per a dur a terme les seues funcions, com a mínim estarán en possessió de la formació acreditativa de nivell intermedi, o experiència demostrada fefacentment, segons el que disposa l'annex V del Reglament dels Serveis de Prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener).

En els acords s'establiran ajudes en recursos materials i desplaçaments en funció de la representativitat de cada entitat local.

Tendrá como objetivos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos dispuestos propios y concertados, teniendo en cuenta su organización y o coordinación.

Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 9 de la LPRL.

Los resultados de la auditoría se reflejarán en un informe en el que se incluirán propuestas tendentes a la mejora de la estructura preventiva del que se dará traslado a la Comisión de Seguridad y Salud en las administraciones locales.

Participación de la MATEPSS y servicios de prevención ajenos.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante MATEPSS) y los servicios de prevención ajenos como entidades especializadas en prevención de riesgos laborales que participen como empresas contratadas de estos servicios podrán establecer ellas, o a través de sus asociaciones, acuerdos de colaboración con la Comisión de Salud Y Seguridad en las administraciones locales a fin de programar acciones de estudio y o formación dirigidas a mejorar los niveles de seguridad y salud en los empleados y empleadas públicos.

Órganos de participación delegados /as de prevención territoriales.

La designación de las /los mismos se llevará a cabo por parte de las organizaciones sindicales más representativas, en las entidades locales adheridas al presente acuerdo.

Su número y ámbito territorial se determinará en función del número de trabajadores, de centros de trabajo y del tamaño de los mismos, así como por razones de actividad tipo y frecuencia de los riesgos; que como mínimo será de 6, por cada una de las partes FVMP y sindicatos, con una distribución proporcional a la representatividad y distribuidos dos por cada provincia.

Todo ello sin perjuicio de los delegados/as de prevención designados en el seno de las distintas corporaciones por acuerdo o convenio colectivo.

Facultades y competencias

1. Las competencias que les asigna la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los delegados de prevención serán atribuidas a los delegados de prevención territoriales en su ámbito de actuación y con respecto a la FVMP.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos dispondrán de las facultades previstas en su ámbito de actuación y con respecto a la FVMP, además, proponer al comité de seguridad y salud de las administraciones públicas la realización de estudios, en base a las deficiencias detectadas.

– Elaborar documentos en base a las deficiencias detectadas en las evaluaciones de riesgos y planificación preventiva en su ámbito competencial

Garantías.

Los delegados/as de prevención territorial se dotarán de las mismas garantías que el resto de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, dedicándose a jornada completa a sus funciones.

Para el desarrollo de sus funciones como mínimo estarán en posesión de la formación acreditativa de nivel intermedio, o experiencia demostrada fehacientemente, según lo dispuesto en el anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero).

En los acuerdos se establecerán ayudas en recursos materiales y desplazamientos en función de la representatividad de cada entidad local.

ANNEX III
Definicions

Als efectes del que disposa este acord s'entendrà per:

a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons l'article 3.3.

c) Als efectes d'este acord i de les seues normes de desplegament, es considerarà familiar el cònjuge o parella de fet exclusivament en els apartats en què s'establisca expressament.

d) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet del fill o de la filla.

e) Familiar de segon grau en línia directa o colateral, per consanguinitat: germans, iaios, néts. O per afinitat: germans, iaios i néts del cònjuge o parella de fet.

f) Necesitar dedicació especial: suposa que és necessari que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per tercieres persones a causa de problemes de salut, entesa esta com a benestar físic, psíquic i social.

g) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.

h) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

i) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

j) Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

k) Malaltia greu: l'hospitalització en institució sanitària, l'hospitalització domiciliària, o que el facultatiu responsable n'acredite la gravetat.

ANNEX IV
Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedít per l'ajuntament de residència.

2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada per mitjà de certificació oficial de minusvalidesa expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, per l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques. Als efectes d'este acord, els termes minusvàlid, discapacitat i disminuït s'entenen com a equivalents.

3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, amb la certificació del Registre Civil o amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

4. La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació l'informe del ministeri fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

ANEXO III
Definiciones

A los efectos de lo dispuesto en este acuerdo se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3.

c) A los efectos de este acuerdo, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

d) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

e) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

f) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

g) Informe del órgano competente de la Administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.

h) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

i) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

j) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

k) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

ANEXO IV
Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la consellería competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas. A los efectos de este acuerdo, los términos minusválido, discapacitado y disminuido se entienden términos equivalentes.

3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de desembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 del conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi: 80000725012008). [2015/239]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 del conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comisió negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de desembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial per al tercer any de vigència (2014) del conveni col·lectiu del sector de xocolates, torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

José Gimeno Beneyto (assessor)

Yovana Sancho Jurado (asesora)

Per CCOO

Lluís Molina Candel (assessor)

A la ciutat de València, quan són les 18.30 hores del dia 5 de novembre de 2014, en els locals de FEDACOVA, sitis a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, núm. 6, 5^o, 9^o, es reunixen les persones reseñades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al tercer any de vigència, segons el que disposa l'article 10 d'este. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen en un 0,70 %; quedan fixades les taules salarials en les quanties que figuren en l'annex.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* per a regularitzar els retards.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2014 del convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Código: 80000725012008). [2015/239]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2014 del convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de diciembre de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisión salarial para el tercer año de vigencia (2014) del convenio colectivo del sector de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

José Gimeno Beneyto (asesor)

Yovana Sancho Jurado (asesora)

Por CCOO

Lluís Molina Candel (asesor)

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del día 5 de noviembre de 2014, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica, núm. 6, 5.^o, 9^o, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el tercer año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 0,70 %, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* para regularizar los atrasos.

Els firmants, autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió, quan són les 19.00 hores del dia de la data.

Taula salarial del conveni col·lectiu de xocolates, torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2014

I. Tècnics:	—
<i>1. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.289,44
De grau mitjà	1.147,24
Ajudant tècnic	995,59
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.096,08
Mestre o cap de fabricació	1.037,90
Encarregat de secció	1.010,42
Auxiliar de laboratori	932,12
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1.a i 2.a	1.096,08
Tècnic d'organització 1a. i 2a.	1.066,08
Auxiliars d'organització	932,12
<i>4. Tècnics processos de dades:</i>	—
Cap de processament de dades	1.147,24
Analista	1.096,08
Cap d'explotació i programació d'ordenadors	1.096,08
Programador de màquines	1.096,08
Auxiliars	1.065,38
Operador d'ordinador	1.065,38
II. Administratius:	—
Cap administració 1a.	1.203,11
Cap administració 2a.	1.147,24
Oficial 1a.	1.065,38
Oficial 2a.	1.000,38
Auxiliar	932,12
Telefonista	875,47
	—
Cap de vendes	1.175,32
Inspector de vendes	1.120,44
Promotor i/o pro. publicitat	999,58
Venedor amb autovenda	956,04
Viatjant	956,04
Corredor de plaça	956,04
	—
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	—
Oficial 1a.	32,18
Oficial 2a.	30,76
Ajudant	29,81
<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1a.	32,18
Oficial 2a.	30,76
<i>C) Peonada:</i>	—
Magatzemista	29,94
Conserge	29,94
Cobrador	29,94
Basculer pesador	29,94
Guarda jurat	29,94
Guarda vigilant	29,94
Ordenança	29,94
Porter	29,94

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19.00 horas del día de la fecha.

Tabla salarial convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana para el año 2014

I Técnicos:	—
<i>1. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.289,44
De grado medio	1.147,24
Ayudante técnico	995,59
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.096,08
Maestro o jefe de fabricación	1.037,90
Encargado de sección	1.010,42
Auxiliar de laboratorio	932,12
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1. ^a y 2. ^a	1.096,08
Técnico de organización 1. ^a y 2. ^a	1.066,08
Auxiliares organización	932,12
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.147,24
Analista	1.096,08
Jefe de explotación y prog. ord.	1.096,08
Programador de máquinas	1.096,08
Auxiliares	1.065,38
Operador de ordenador	1.065,38
II. Administrativos:	—
Jefe administración 1. ^a	1.203,11
Jefe administración 2. ^a	1.147,24
Oficial 1. ^a	1.065,38
Oficial 2. ^a	1.000,38
Auxiliar	932,12
Telefonista	875,47
	—
Jefe de ventas	1.175,32
Inspector de ventas	1.120,44
Promotor y/o pro. publicidad	999,58
Vendedor con autoventa	956,04
Viajante	956,04
Corredor de plaza	956,04
	—
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1. ^a	32,18
Oficial 2. ^a	30,76
Ayudante	29,81
<i>B) Personal de oficios auxiliares:</i>	—
Oficial 1. ^a	32,18
Oficial 2. ^a	30,76
<i>C) Peonaje:</i>	—
Almacenero	29,94
Conserje	29,94
Cobrador	29,94
Basculer pesador	29,94
Guarda jurado	29,94
Guarda vigilante	29,94
Ordenanza	29,94
Portero	29,94

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de desembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 del conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi: 80000725012008). [2015/239]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2014 del conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comisió negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de desembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial per al tercer any de vigència (2014) del conveni col·lectiu del sector de xocolates, torrefactores de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

José Gimeno Beneyto (assessor)

Yovana Sancho Jurado (asesora)

Per CCOO

Lluís Molina Candel (assessor)

A la ciutat de València, quan són les 18.30 hores del dia 5 de novembre de 2014, en els locals de FEDACOVA, sitis a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, núm. 6, 5^o, 9^o, es reunixen les persones reseñades al marge, d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al tercer any de vigència, segons el que disposa l'article 10 d'este. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen en un 0,70 %; quedan fixades les taules salarials en les quanties que figuren en l'annex.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* per a regularitzar els retards.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2014 del convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Código: 80000725012008). [2015/239]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2014 del convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de diciembre de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisión salarial para el tercer año de vigencia (2014) del convenio colectivo del sector de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

José Gimeno Beneyto (asesor)

Yovana Sancho Jurado (asesora)

Por CCOO

Lluís Molina Candel (asesor)

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del día 5 de noviembre de 2014, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica, núm. 6, 5.^o, 9^o, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el tercer año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 0,70 %, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* para regularizar los atrasos.

Els firmants, autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió, quan són les 19.00 hores del dia de la data.

Taula salarial del conveni col·lectiu de xocolates, torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2014

I. Tècnics:	—
<i>1. Titulats:</i>	—
De grau superior	1.289,44
De grau mitjà	1.147,24
Ajudant tècnic	995,59
<i>2. No titulats:</i>	—
Encarregat general	1.096,08
Mestre o cap de fabricació	1.037,90
Encarregat de secció	1.010,42
Auxiliar de laboratori	932,12
<i>3. Oficina tècnica i organització:</i>	—
Cap de 1.a i 2.a	1.096,08
Tècnic d'organització 1a. i 2a.	1.066,08
Auxiliars d'organització	932,12
<i>4. Tècnics processos de dades:</i>	—
Cap de processament de dades	1.147,24
Analista	1.096,08
Cap d'explotació i programació d'ordenadors	1.096,08
Programador de màquines	1.096,08
Auxiliars	1.065,38
Operador d'ordinador	1.065,38
II. Administratius:	—
Cap administració 1a.	1.203,11
Cap administració 2a.	1.147,24
Oficial 1a.	1.065,38
Oficial 2a.	1.000,38
Auxiliar	932,12
Telefonista	875,47
	—
Cap de vendes	1.175,32
Inspector de vendes	1.120,44
Promotor i/o pro. publicitat	999,58
Venedor amb autovenda	956,04
Viatjant	956,04
Corredor de plaça	956,04
	—
<i>A) Personal de producció i acabat</i>	—
Oficial 1a.	32,18
Oficial 2a.	30,76
Ajudant	29,81
<i>B) Personal d'oficis auxiliars:</i>	—
Oficial 1a.	32,18
Oficial 2a.	30,76
<i>C) Peonada:</i>	—
Magatzemista	29,94
Conserge	29,94
Cobrador	29,94
Basculer pesador	29,94
Guarda jurat	29,94
Guarda vigilant	29,94
Ordenança	29,94
Porter	29,94

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19.00 horas del día de la fecha.

Tabla salarial convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana para el año 2014

I Técnicos:	—
<i>1. Titulados:</i>	—
De grado superior	1.289,44
De grado medio	1.147,24
Ayudante técnico	995,59
<i>2. No titulados:</i>	—
Encargado general	1.096,08
Maestro o jefe de fabricación	1.037,90
Encargado de sección	1.010,42
Auxiliar de laboratorio	932,12
<i>3. Oficina técnica y organización:</i>	—
Jefe de 1. ^a y 2. ^a	1.096,08
Técnico de organización 1. ^a y 2. ^a	1.066,08
Auxiliares organización	932,12
<i>4. Técnicos procesos de datos:</i>	—
Jefe de proceso de datos	1.147,24
Analista	1.096,08
Jefe de explotación y prog. ord.	1.096,08
Programador de máquinas	1.096,08
Auxiliares	1.065,38
Operador de ordenador	1.065,38
II. Administrativos:	—
Jefe administración 1. ^a	1.203,11
Jefe administración 2. ^a	1.147,24
Oficial 1. ^a	1.065,38
Oficial 2. ^a	1.000,38
Auxiliar	932,12
Telefonista	875,47
	—
Jefe de ventas	1.175,32
Inspector de ventas	1.120,44
Promotor y/o pro. publicidad	999,58
Vendedor con autoventa	956,04
Viajante	956,04
Corredor de plaza	956,04
	—
<i>A) Personal de producción y acabado</i>	—
Oficial 1. ^a	32,18
Oficial 2. ^a	30,76
Ayudante	29,81
<i>B) Personal de oficios auxiliares:</i>	—
Oficial 1. ^a	32,18
Oficial 2. ^a	30,76
<i>C) Peonaje:</i>	—
Almacenero	29,94
Conserje	29,94
Cobrador	29,94
Basculer pesador	29,94
Guarda jurado	29,94
Guarda vigilante	29,94
Ordenanza	29,94
Portero	29,94

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 18 de febrer de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de l'acord de la comissió paritària del Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana, per mitjà del qual es definix el subgrup de producció (taula subgrup IV 1) i el subgrup de manipulació (taula subgrup IV.3). (Codi 80000115011990). [2015/2480]

Vist el text de l'acta de l'acord de la comissió paritària del Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana, per mitjà del qual es definix el subgrup de producció (taula subgrup IV 1) i el subgrup de manipulació (taula subgrup IV.3), suscrit, per la part empresarial, per representants de les organitzacions AGEVALCEE i FEAD, i per la part del personal treballador, per representants dels sindicats FE-CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball i es notifiqué a la comissió negociadora, i que s'hi deposite el text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de febrer de 2015.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA 1a REUNIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DEL VII CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

Per les organitzacions patronals:

Per FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Per AGEVALCEE:

Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Per les organitzacions sindicals:

Per la FE CC.OO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Per FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

A València, en els locals d'AGEVALCEE (c/ Corts Valencianes, 41, 1r), a les 11.00 hores del dia 27 de gener de 2015, es reunixen les persones que figuren al marge en representació de les seues respectives organitzacions. Disculpa la seu falta Carlos Laguna, que és substituït per Juan José Serrano Jiménez de la Plata.

Es procedix a la lectura i firma de l'acta de l'última reunió, del 4 de desembre, i es passa a tractar les consultes planteades:

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acta del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se define el subgrupo de producción (tabla subgrupo IV 1) y el subgrupo de manipulado (tabla subgrupo IV.3). (Cód.80000115011990). [2015/2480]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, mediante el que se define el subgrupo de producción (tabla subgrupo IV 1) y el subgrupo de manipulado (tabla subgrupo IV.3), suscrito, de parte empresarial por representantes de las organizaciones AGEVALCEE y FEAD y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FE-CC.OO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 18 de febrero de 2015.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA 1.^a REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL VII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Por las organizaciones patronales:

Por FEAD:

Miguel Infantes Pérez

Por AGEVALCEE:

Juan José Serrano Jiménez de la Plata

Por las organizaciones sindicales:

Por la FE CC.OO-PV:

Pepa Ramis Pérez

Elena Albert Roberto

Por FETE-UGT-PV:

Ana Luzzi Angosto

En Valencia, en los locales de AGEVALCEE (c/ Corts Valencianes, 41, 1.^º), siendo las 11.00 horas del día 27 de enero de 2015, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones. Disculpa su falta Carlos Laguna, que es sustituido por Juan José Serrano Jiménez de la Plata.

Se procede a la lectura y firma del acta de la última reunión, del 4 de diciembre, y se pasa a tratar las consultas planteadas:

Davant de la confusió que s'està creant en els centres especials d'ocupació entre la taula del subgrup IV.1 (personal de producció) i IV.3 (personal de serveis generals/manipulats), s'acorda la redacció següent:

«Definició del subgrup de producció.

En este grup s'hi inclouen aquells treballadors que realitzen tasques de fabricació, muntatge, transformació (de certs elements) i obtenció de béns, per mitjà de mà d'obra o maquinària.

La dita activitat pot realitzar-se en cadenes, línies de muntatge o qualsevol altra manera d'organitzar la producció, delegant a cada treballador una funció i/o objectiu.

Definició del subgrup de manipulats.

En este grup s'hi inclouen aquells treballadors que presten serveis de manipulació o selecció de materials i/o productes a fi de donar-li un acabat, sense que el producte patisca cap transformació.»

Així mateix, s'acorda enviar estes definicions a la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació per a la seu publicació en el DOCV.

I sense més assumptes a tractar s'alça la sessió a les 12.00 hores.

Ante la confusión que se está creando en los centros especiales de empleo entre la tabla del subgrupo IV.1 (Personal de producción) y IV.3 (Personal de servicios generales/manipulados), se acuerda la siguiente redacción:

«Definición del subgrupo de producción.

En este grupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollan tareas de fabricación, montaje, trasformación (de ciertos elementos) y obtención de bienes, mediante mano de obra o maquinaria.

Dicha actividad puede realizarse en cadenas, líneas de montaje o cualquier otra forma de organizar la producción, delegando a cada trabajador una función y/o objetivo.

Definición del subgrupo de manipulados.

En este grupo se incluyen aquellos trabajadores que prestan servicios de manipulación o selección de materiales y/o productos con el fin de darle un acabado, sin que el producto sufra ninguna trasformación.»

Asimismo se acuerda enviar estas definiciones a la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo para su publicación en el DOCV.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12.00 horas.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 23 de març de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2015 en el conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana (codi 80000555012002). [2015/2993]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2015 en el conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 23 de març de 2015.— El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial per segon any de vigència del conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la comunitat valenciana

A la ciutat de València, a les 18.30 hores del dia 10 de desembre de 2014, als locals de FEDACOVA, sitis a València, al carrer Isabel la Catòlica, 6, 5^o, 9^o, es reunixen les persones consignades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa l'article 7 d'este. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen un 1,00 %, i queden fixades les taules salarials en les quanties que en l'annex es relacionen.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* per a regularitzar els retards.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 19.00 hores del dia de la data.

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

José Gimeno Beneyto (assessor)

Per CCOO

José María Tomas Marrades (assessor)

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2015 en el convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana (código 80000555012002). [2015/2993]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2015 en el convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 23 de marzo de 2015.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisión salarial por segundo año de vigencia del convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la comunidad valenciana

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del día 10 de diciembre de 2014, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica, 6, 5.^o, 9^o, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 1,00 %, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* para regularizar los atrasos.

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19.00 horas del día de la fecha.

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

Jose Gimeno Beneyto (asesor)

Por CCOO

José María Tomas Marrades (asesor)

TAULES HORES EXTRAORDINÀRIES DEFINITIVES
BEGUDES REFRESCANTS 2015

GRUP I 15,15

GRUP II

Manteniment	15,63
Producció	15,63
Qualitat	15,63
Vendes	15,63
Administració	15,63

GRUP III

Manteniment	16,62
Producció	16,62
Qualitat	16,62
Vendes	16,62
Administració	16,62

GRUP IV

Manteniment	16,74
Producció	16,74
Qualitat	16,74
Vendes	16,74
Administració	16,74

GRUP V

Manteniment	17,75
Producció	17,75
Qualitat	17,75
Vendes	17,75
Administració	17,75

GRUP VI 19,35

GRUP VII 19,35

GRUP VIII 19,35

TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS DEFINITIVAS
BEBIDAS REFRESCANTES 2015

GRUPO I 15,15

GRUPO II

Mantenimiento	15,63
Producción	15,63
Calidad	15,63
Ventas	15,63
Administración	15,63

GRUPO III

Mantenimiento	16,62
Producción	16,62
Calidad	16,62
Ventas	16,62
Administración	16,62

GRUPO IV

Mantenimiento	16,74
Producción	16,74
Calidad	16,74
Ventas	16,74
Administración	16,74

GRUPO V

Mantenimiento	17,75
Producción	17,75
Calidad	17,75
Ventas	17,75
Administración	17,75

GRUPO VI 19,35

GRUPO VII 19,35

GRUPO VIII 19,35

TAULES HORES EXTRAORDINÀRIES AMB ANTIGUITAT CONSOLIDADA 2015

		5 %	10 %	16 %	22 %	28 %	34 %	40 %	46 %	52 %	
GRUP I		15,15	15,67	16,17	16,82	17,44	18,05	18,67	19,28	19,91	20,54
GRUP II		15,48	16,19	16,77	17,46	18,14	18,84	19,51	20,19	20,89	21,58
GRUP III		16,63	17,22	17,85	18,60	19,32	20,09	20,55	21,58	22,33	23,04
GRUP IV		16,75	17,41	18,05	18,84	19,62	20,41	21,16	21,98	22,77	23,55
GRUP V		17,84	18,60	19,34	20,26	21,14	22,07	22,96	23,88	24,77	25,70
GRUP VI		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25
GRUP VII		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25
GRUP VIII		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25

* * * * *

TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 2015

		5 %	10 %	16 %	22 %	28 %	34 %	40 %	46 %	52 %	
GRUPO I		15,15	15,67	16,17	16,82	17,44	18,05	18,67	19,28	19,91	20,54
GRUPO II		15,48	16,19	16,77	17,46	18,14	18,84	19,51	20,19	20,89	21,58
GRUPO III		16,63	17,22	17,85	18,60	19,32	20,09	20,55	21,58	22,33	23,04
GRUPO IV		16,75	17,41	18,05	18,84	19,62	20,41	21,16	21,98	22,77	23,55
GRUPO V		17,84	18,60	19,34	20,26	21,14	22,07	22,96	23,88	24,77	25,70
GRUPO VI		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25
GRUPO VII		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25
GRUPO VIII		19,34	20,21	21,06	22,09	23,11	24,15	25,16	26,18	27,22	28,25

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 14 d'abril de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2014 i provisional per a l'any 2015, en el conveni col·lectiu de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana (Codi 80000535012002). [2015/4506]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial definitiva per a l'any 2014 i provisional per a l'any 2015, en el conveni col·lectiu de derivats del cement de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per les entitats empresarials APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i d'una altra, pels sindicats FECOMA-CCOO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta subdirecció general de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 d'abril de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISSION MIXTA PARITÀRIA DEL CONVENI AUTONÒMIC DEL SECTOR DE DERIVATS DEL CIMENT DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2013-2016

València, a les 11.00 hores del dia 30 de març de 2015 es reunixen en els locals de CCOO Construcció i Servicis PV, sitis a la plaça de Nàpols i Sicília, número 5, de València, prèviament esmentades, les representacions empresarials i sindicals legitimades per a este acte que s'indiquen a continuació:

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓ SINDICAL
Per Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó: Juan Bautista Gadea Sanchis	Per MCA-UGT: Miguel Sebastián Ara Eduard Gómez Signes Juan José Escrig Gil Sebastián Melero García
Per ANEFHOP: José M.ª Carrau Criado	Per Federació de Construcció i Servicis de CCOO Joaquín Molina Cano Miguel A. López Gamero Mariano Luján Novella Atilano Escobar Iniesta
Per APECC: David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	Juan Carlos Moreno Alvarez Jaime Martínez Clemente Miguel Montalbán Gámez
Per FEDCAM: José Miguel Gil de Miguel Vicente Cerezo Novejarque	

Els presents formen part de la Comissió Mixta Paritaria d'Interpretació del conveni autonòmic del sector de derivats del cement de la Comunitat Valenciana, i segons el que estableix l'article 14.1.e tenint en

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2014 y provisional para el año 2015 en el convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana (Código 80000535012002). [2015/4506]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial definitiva para el año 2014 y provisional para el año 2015 en el convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las entidades empresariales APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón, y de otra, por los sindicatos FECOMA-CC.OO.PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de abril de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO AUTONÓMICO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2013-2016

En Valencia, siendo las 11.00 horas del día 30 de marzo de 2015, se reúnen en los locales de CCOO Construcción y Servicios PV, sitos en la plaza Nápoles y Sicilia, número 5, de Valencia; previamente citadas, las representaciones empresariales y sindicales legitimadas para este acto que se relacionan a continuación:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN SINDICAL
Por Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón: Juan Bautista Gadea Sanchis	Por MCA-UGT: Miguel Sebastián Ara Eduard Gómez Signes Juan José Escrig Gil Sebastián Melero García
Por ANEFHOP: José M.ª Carrau Criado	Por Federación de Construcción y Servicios de CCOO: Joaquín Molina Cano Miguel A. López Gamero Mariano Luján Novella Atilano Escobar Iniesta
Por APECC: David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	Por APECC: Jaime Martínez Clemente Miguel Montalbán Gámez
Por FEDCAM: José Miguel Gil de Miguel Vicente Cerezo Novejarque	Por FEDCAM: Juan Carlos Moreno Alvarez Jaime Martínez Clemente Miguel Montalbán Gámez

Los presentes forman parte de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, y según lo establecido en el artí-

compte els criteris establits en la disposició final primera, punt *b*, d'este conveni col·lectiu:

ACORDEN

Primer. Una vegada conegut que l'increment del producte interior brut (PIB) de l'any 2014 ha quedat establert en un 1,40 %, cal incrementar les taules salarials de les províncies de Castelló València i Alacant en un 0,40 %.

Segon. Com a resultat de l'aplicació del punt anterior, s'adjunten a esta acta les taules revisades de 2014 per a les províncies d'Alacant, Castelló i València, amb efectes de l'1 de gener de 2014, i que serviran de base per a determinar el salari previst per a 2015 a la província d'Alacant.

Tercer. En aplicació de l'article 54 del Conveni autonòmic de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana, és procedent incrementar el plus d'acostament en les taules de Castelló i València, amb el càlcul descrit en l'esmentat article, que s'integra en les taules de salaris i que configura el salari previst per a 2015 en estas dos províncies que igualment s'adjunta.

Quart. Així mateix, segons el que estableix la disposició transitòria primera del mencionat conveni, els retards derivats de l'aplicació d'estes hauran de fer-se efectius, com a màxim, als 30 dies de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de la present acta.

Quint. S'acorda igualment remetre esta acta amb el seu annex a la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, per a registrar-la i ordenar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i a este efecte, es faculta Miguel Montalbán Gámez per a realitzar els tràmits pertinents.

I sense més assumptes a tractar, una vegada llegida la present acta i firmada per un representant de cada organització, s'alça la sessió quan són les 13.00 hores del dia més amunt indicat.

Per Federació de Construcció i Serveis de CCOO
Per MCA-UGT
Per ANEFHOP
Per FEDCAM
Per Associació Valenciana de Empreses de Prefabricats de Formigó
Per APECC

culo 14.1.e teniendo en cuenta los criterios establecidos en la disposición final primera, punto *b*, de este convenio colectivo:

ACUERDAN

Primer. Una vez conocido que el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) del año 2014 ha quedado establecido en un 1,40 %, procede incrementar las tablas salariales de las provincias de Castellón València y Alicante en un 0.40 %.

Segundo. Como resultado de la aplicación del punto anterior se adjuntan a este acta las tablas revisadas de 2014 para las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, con efectos del 1.^º de enero de 2014 y que servirán de base para determinar el salario previsto para 2015 en la provincia de Alicante.

Tercero. En aplicación del artículo 54 del Convenio autonómico de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana, se procede a incrementar el plus de acercamiento en las tablas de Castellón y Valencia, con el cálculo descrito en el citado artículo, integrándose en las tablas de salarios y configurando el salario previsto para 2015 en estas dos provincias que igualmente se adjuntan

Cuarto. Asimismo, según lo establecido en la disposición transitoria primera del referido convenio, los atrasos derivados de la aplicación de las mismas deberán hacerse efectivos como máximo a los 30 días de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, de la presente acta.

Quinto. Se acuerda igualmente remitir este acta con su anexo a la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo para su registro y orden de publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y a tal efecto se faculta a Miguel Montalbán Gámez para realizar los trámites pertinentes.

Y sin más asuntos que tratar, una vez leída la presente Acta y firmada por un representante de cada Organización, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas del día al principio indicado.

Por Federación de Construcción y Servicios de CCOO
Por MCA-UGT
Por ANEFHOP
Por FEDCAM
Por Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón
Por APECC

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT

CONVENI DERIVATS DEL CIMENT
SALARIS DEFINITIUS 2014 I PROVISIONALS 2015

DERIVATS DEL CIMENT SALARIS DEFINITIUS 2014 I PROVISIONALS 2015	NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE 2014 PROVISIONAL	INCREMENT (0,40 %)	SALARI BASE 2014 DEFINITIU	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA
	I	GRUP -0-			Sense remuneració fixa			
	II	GRUP -1-	1.910,67 €	7,64 €	1.918,32 €	1.942,66 €	26.905,13 €	15,50 €
	III							
	IV	GRUP -2-	1.817,80 €	7,27 €	1.825,07 €	1.849,39 €	25.599,68 €	14,75 €
	V							
	VI							
	VII	GRUP -3-	1.590,89 €	6,36 €	1.597,25 €	1.621,58 €	22.410,16 €	12,91 €
	VIII	GRUP -4-	1.529,62 €	6,12 €	1.535,74 €	1.560,08 €	21.549,01 €	12,41 €
	IX	GRUP -5-	1.474,55 €	5,90 €	1.480,44 €	1.504,78 €	20.774,89 €	11,97 €
	X	GRUP -6-	1.471,12 €	5,88 €	1.477,00 €	1.501,34 €	20.726,73 €	11,94 €
	XI	GRUP -7-	1.454,26 €	5,82 €	1.460,08 €	1.484,43 €	20.489,80 €	11,80 €
	XII	GRUP -8-	1.437,39 €	5,75 €	1.443,14 €	1.467,52 €	20.252,75 €	11,67 €

CONCEPTE	2014	0,40 %	2015
MITJA DIETA	19,20 €	0,08	19,28 €
DIETA COMPLETA	S'abonaran els gastos		
PLUS D'INCENTIUS	108,46 €	0,43 €	108,89 €
PLUS CARÈNCIA INC.	59,45 €	0,24 €	59,69 €
QUILOMETRATGE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ
CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT

TAULA SALARIS DEFINITIUS 2014 – (2013 + 0,40 %)

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-		Sense remuneració fixa					
GRUP -1-	II	49,00	1.490,49	1.514,72	1.202,55	1.684,70	23.802,58
GRUP -2-	III IV V	44,27	1.346,48	1.370,73	1.202,55	1.529,66	21.631,39
GRUP -3-	VI VII	41,16	1.252,07	1.276,40	1.202,55	1.428,48	20.208,69
GRUP -4-	VIII	39,81	1.210,98	1.235,25	1.202,55	1.384,19	19.588,97
GRUP -5-	IX	39,19	1.192,10	1.216,40	1.202,55	1.363,87	19.304,36
GRUP -6-	X	38,58	1.173,59	1.197,82	1.202,55	1.343,52	19.024,74
GRUP -7-	XI	37,98	1.155,08	1.179,52	1.202,55	1.323,68	18.746,16
GRUP -8-	XII	37,39	1.137,30	1.161,49	1.202,55	1.304,43	18.477,62
MITJA DIETA	15,45 €	DIETA COMPLETA		38,40 €		LOCOMOCIÓ	0,25 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)						
REMUNERACIONS ECONÒMIQUES DEFINITIVES 2014 (2013+0,40 %)						
GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP -0-	Sense remuneració fixa					
GRUP -1-	48,38 €	1.830,38 €	12,03 €	5,76 €	1.646,21 €	26.905,13 €
GRUP -2-	36,90 €	1.545,69 €	11,03 €	5,76 €	1.285,44 €	21.470,44 €
GRUP -3-	34,76 €	1.430,98 €	9,15 €	5,76 €	1.159,54 €	19.873,67 €
GRUP -4-	33,69 €	1.385,97 €	8,70 €	5,76 €	1.119,58 €	19.248,55 €
GRUP -5-	33,08 €	1.365,90 €	8,68 €	5,76 €	1.102,20 €	18.968,24 €
GRUP -6-	32,70 €	1.345,81 €	8,33 €	5,76 €	1.084,83 €	18.690,60 €
GRUP -7-	32,07 €	1.325,93 €	8,32 €	5,76 €	1.071,31 €	18.412,91 €
GRUP -8-	31,42 €	1.306,53 €	8,32 €	5,76 €	1.066,11 €	18.143,54 €

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES DEFINITIVES 2014 – PROVISIONALS 2015 (2013+0,40 %)	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, A PREU FET, PRIMES O INCENTIUS
GRUP -0-	Sense Remuneració Fixa
GRUP -1-	48,95 €
GRUP -2-	37,31 €
GRUP -3-	35,15 €
GRUP -4-	34,08 €
GRUP -5-	33,46 €
GRUP -6-	33,07 €
GRUP -7-	32,45 €
GRUP -8-	31,77 €

DIETES COMPLETES	43,09 €
MITGES DIETES	19,20 €
LOCOMOCIÓ	0,25 €

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ CONVENI AUTONÒMIC DE DERIVATS DEL CIMENT							
TAULA SALARIS PROVISIONALS 2015 (2014 + PLUS ACOSTAMENT 2015)							
GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	COMPLEMENT NO SALARIAL	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP -0-	Sense remuneració fixa						
GRUP -1-	II	49,00	1.490,49	1.514,72	1.202,55	1.922,73	24.040,61
GRUP -2-	III IV V	44,27	1.346,48	1.370,73	1.202,55	1.745,98	21.847,71
GRUP -3-	VI VII	41,16	1.252,07	1.276,40	1.202,55	1.630,56	20.410,77
GRUP -4-	VIII	39,81	1.210,98	1.235,25	1.202,55	1.580,08	19.784,86
GRUP -5-	IX	39,19	1.192,10	1.216,40	1.202,55	1.556,91	19.497,41
GRUP -6-	X	38,58	1.173,59	1.197,82	1.202,55	1.533,77	19.214,99
GRUP -7-	XI	37,98	1.155,08	1.179,52	1.202,55	1.511,14	18.933,62
GRUP -8-	XII	37,39	1.137,30	1.161,49	1.202,55	1.489,21	18.662,39

DIETA	39,96 €
MITJA DIETA	16,55 €
LOCOMOCIÓ	0,26 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT

REMUNERACIONS ECONÒMICHES PROVISIONALS 2015 (2014+PLUS ACOSTAMENT 2015)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS ACOSTAMENT ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP -0-	Sense remuneració fixa					
GRUP -1-	48,38 €	1.830,38 €	12,03 €	5,76 €	1.646,21 €	26.905,13 €
GRUP -2-	36,90 €	1.760,40 €	11,03 €	5,76 €	1.285,44 €	21.685,14 €
GRUP -3-	34,76 €	1.629,72 €	9,15 €	5,76 €	1.159,54 €	20.072,40 €
GRUP -4-	33,69 €	1.578,46 €	8,70 €	5,76 €	1.119,58 €	19.441,03 €
GRUP -5-	33,08 €	1.555,58 €	8,68 €	5,76 €	1.102,20 €	19.157,93 €
GRUP -6-	32,70 €	1.532,72 €	8,33 €	5,76 €	1.084,83 €	18.877,50 €
GRUP -7-	32,07 €	1.510,05 €	8,32 €	5,76 €	1.071,31 €	18.597,04 €
GRUP -8-	31,42 €	1.487,97 €	8,32 €	5,76 €	1.066,11 €	18.324,98 €

REMUNERACIONS ECONÒMICHES
PROVISIONALS 2015

GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, A PREU FET, PRIMES O INCENTIUS
GRUP -0-	Sense remuneració fixa
GRUP -1-	48,95 €
GRUP -2-	37,31 €
GRUP -3-	35,15 €
GRUP -4-	34,08 €
GRUP -5-	33,46 €
GRUP -6-	33,07 €
GRUP -7-	32,45 €
GRUP -8-	31,77 €

DIETES COMPLETES	43,09 €
MITGES DIETES	19,20 €
LOCOMOCIÓ	0,25 €

* * * * *

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS DEFINITIVOS 2.014 Y PROVISIONALES 2015	TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE							
	CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS DEFINITIVOS 2.014 Y PROVISIONALES 2015							
	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2.014 PROVISIONAL	INCREMENTO (0,40 %)	SALARIO BASE 2.014 DEFINITIVO	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
	I	GRUPO -0-	Sin remuneración Fija					
	II	GRUPO -1-	1.910,67 €	7,64 €	1.918,32 €	1.942,66 €	26.905,13 €	15,50 €
	III	GRUPO -2-	1.817,80 €	7,27 €	1.825,07 €	1.849,39 €	25.599,68 €	14,75 €
	IV							
	V	GRUPO -3-	1.590,89 €	6,36 €	1.597,25 €	1.621,58 €	22.410,16 €	12,91 €
	VI							
	VII	GRUPO -4-	1.529,62 €	6,12 €	1.535,74 €	1.560,08 €	21.549,01 €	12,41 €
	VIII							
	IX	GRUPO -5-	1.474,55 €	5,90 €	1.480,44 €	1.504,78 €	20.774,89 €	11,97 €
	X	GRUPO -6-	1.471,12 €	5,88 €	1.477,00 €	1.501,34 €	20.726,73 €	11,94 €
	XI	GRUPO -7-	1.454,26 €	5,82 €	1.460,08 €	1.484,43 €	20.489,80 €	11,80 €
	XII	GRUPO -8-	1.437,39 €	5,75 €	1.443,14 €	1.467,52 €	20.252,75 €	11,67 €

CONCEPTO	2014	0,40 %	2015
MEDIA DIETA	19,20 €	0,08	19,28 €
DIETA COMPLETA	Se abonarán los gastos		
PLUS DE INCENTIVOS	108,46 €	0,43 €	108,89 €
PLUS CARENCIA INC.	59,45 €	0,24 €	59,69 €
KILOMETRAJE	0,28 €	0,00 €	0,28 €

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN							
CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO							
TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2014 – (2.013 + 0,40 %)							
GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-		Sin Remuneración Fija					
GRUPO -1-	II	49,00	1.490,49	1.514,72	1.202,55	1.684,70	23.802,58
GRUPO -2-	III IV V	44,27	1.346,48	1.370,73	1.202,55	1.529,66	21.631,39
GRUPO -3-	VI VII	41,16	1.252,07	1.276,40	1.202,55	1.428,48	20.208,69
GRUPO -4-	VIII	39,81	1.210,98	1.235,25	1.202,55	1.384,19	19.588,97
GRUPO -5-	IX	39,19	1.192,10	1.216,40	1.202,55	1.363,87	19.304,36
GRUPO -6-	X	38,58	1.173,59	1.197,82	1.202,55	1.343,52	19.024,74
GRUPO -7-	XI	37,98	1.155,08	1.179,52	1.202,55	1.323,68	18.746,16
GRUPO -8-	XII	37,39	1.137,30	1.161,49	1.202,55	1.304,43	18.477,62
MEDIA DIETA	15,45 €		DIETA COMPLETA	38,40 €		LOCOMOCION	0,25 €

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)						
REMUNERACIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS 2014 (2013+0,40 %)						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija					
GRUPO -1-	48,38 €	1.830,38 €	12,03 €	5,76 €	1.646,21 €	26.905,13 €
GRUPO -2-	36,90 €	1.545,69 €	11,03 €	5,76 €	1.285,44 €	21.470,44 €
GRUPO -3-	34,76 €	1.430,98 €	9,15 €	5,76 €	1.159,54 €	19.873,67 €
GRUPO -4-	33,69 €	1.385,97 €	8,70 €	5,76 €	1.119,58 €	19.248,55 €
GRUPO -5-	33,08 €	1.365,90 €	8,68 €	5,76 €	1.102,20 €	18.968,24 €
GRUPO -6-	32,70 €	1.345,81 €	8,33 €	5,76 €	1.084,83 €	18.690,60 €
GRUPO -7-	32,07 €	1.325,93 €	8,32 €	5,76 €	1.071,31 €	18.412,91 €
GRUPO -8-	31,42 €	1.306,53 €	8,32 €	5,76 €	1.066,11 €	18.143,54 €
REMUNERACIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS 2014 – PROVISIONALES 2015 (2013+0,40 %)						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS		DIETAS COMPLETAS			43,09 €
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija		MEDIAS DIETAS			19,20 €
GRUPO -1-	48,95 €		LOCOMOCIÓN			0,25 €
GRUPO -2-	37,31 €					
GRUPO -3-	35,15 €					
GRUPO -4-	34,08 €					
GRUPO -5-	33,46 €					
GRUPO -6-	33,07 €					
GRUPO -7-	32,45 €					
GRUPO -8-	31,77 €					

TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN CONVENIO AUTONÓMICO DE DERIVADOS DEL CEMENTO							
TABLA SALARIOS PROVISIONALES 2015 (2.014+PLUS ACERCAMIENTO 2015)							
GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija						
GRUPO -1-	II	49,00	1.490,49	1.514,72	1.202,55	1.922,73	24.040,61
GRUPO -2-	III IV V	44,27	1.346,48	1.370,73	1.202,55	1.745,98	21.847,71
GRUPO -3-	VI VII	41,16	1.252,07	1.276,40	1.202,55	1.630,56	20.410,77
GRUPO -4-	VIII	39,81	1.210,98	1.235,25	1.202,55	1.580,08	19.784,86
GRUPO -5-	IX	39,19	1.192,10	1.216,40	1.202,55	1.556,91	19.497,41
GRUPO -6-	X	38,58	1.173,59	1.197,82	1.202,55	1.533,77	19.214,99
GRUPO -7-	XI	37,98	1.155,08	1.179,52	1.202,55	1.511,14	18.933,62
GRUPO -8-	XII	37,39	1.137,30	1.161,49	1.202,55	1.489,21	18.662,39

DIETA	39,96 €
MEDIA DIETA	16,55 €
LOCOMOCION	0,26 €

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES 2015 (2014+PLUS ACERCAMIENTO 2015)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija					
GRUPO -1-	48,38 €	1.830,38 €	12,03 €	5,76 €	1.646,21 €	26.905,13 €
GRUPO -2-	36,90 €	1.760,40 €	11,03 €	5,76 €	1.285,44 €	21.685,14 €
GRUPO -3-	34,76 €	1.629,72 €	9,15 €	5,76 €	1.159,54 €	20.072,40 €
GRUPO -4-	33,69 €	1.578,46 €	8,70 €	5,76 €	1.119,58 €	19.441,03 €
GRUPO -5-	33,08 €	1.555,58 €	8,68 €	5,76 €	1.102,20 €	19.157,93 €
GRUPO -6-	32,70 €	1.532,72 €	8,33 €	5,76 €	1.084,83 €	18.877,50 €
GRUPO -7-	32,07 €	1.510,05 €	8,32 €	5,76 €	1.071,31 €	18.597,04 €
GRUPO -8-	31,42 €	1.487,97 €	8,32 €	5,76 €	1.066,11 €	18.324,98 €

REMUNERACIONES ECONÓMICAS
PROVISIONALES 2015

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija
GRUPO -1-	48,95 €
GRUPO -2-	37,31 €
GRUPO -3-	35,15 €
GRUPO -4-	34,08 €
GRUPO -5-	33,46 €
GRUPO -6-	33,07 €
GRUPO -7-	32,45 €
GRUPO -8-	31,77 €

DIETAS COMPLETAS	43,09 €
MEDIAS DIETAS	19,20 €
LOCOMOCIÓN	0,25 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 8 de maig de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana (80000105011990). [2015/4661]

Vist el text del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de CGC i APECA, i, de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, el qual no ha suscrit el text, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 de maig de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2014-2018

Article 1. Parts negociadores

Este conveni ha sigut negociat per les parts negociadores següents:

Per la part empresarial: Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC) i Asociación Profesional d'Empresas Cooperativas Agrarias (APECA).

Per la part social: FITAG-PV Federació d'Indústria i Treballadors Agraris d'UGT-PV

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit funcional

Este conveni obliga el conjunt d'empreses, de qualsevol naturalesa, dedicades a la recol·lecció de cítrics.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni serà aplicable a tots els productors i productoras que es dediquen a esta activitat laboral específica, en la qual s'inclouen tant les operacions de collida i d'arreplega de cítrics.

Article 5. Àmbit temporal

1. La vigència d'este conveni col·lectiu tindrà una duració de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2018.

2. Els efectes del conveni s'iniciarán el dia 1 de setembre de 2014, amb independència de la data de publicació en el *Diari Oficial de la*

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (80000105011990). [2015/4661]

Visto el texto del Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, que no ha suscrito el texto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 8 de mayo de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2014 AL 2018

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio ha sido negociado por las siguientes partes negociadoras:

Por la parte empresarial: Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC) y Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Agrarias (APECA).

Por la parte social: FITAG-PV Federació d'Indústria i Treballadors Agraris de UGT-PV

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Ámbito funcional

Obligará al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos.

Artículo 4. Ámbito personal

Será de aplicación a todos los productores y productoras que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.

Artículo 5. Ámbito temporal

1. La vigencia del presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2018.

2. Los efectos del convenio se iniciarán el día 1 de septiembre de 2014, con independencia de la fecha de publicación en el *Diari Oficial*

Comunitat Valenciana (DOCV), llevat de les excepcions que es preveuen en este document.

Article 6. Denúncia i negociació d'un nou conveni col·lectiu

La denúncia del conveni, que es podrà formular-se dins dels últims tres mesos de vigència o de qualsevol de les pròrrogues, haurà de ser efectuada per qualsevol de les parts que el firmen. La denúncia es realitzarà per escrit i es presentarà davant de l'autoritat laboral, que la traslladarà a l'altra part.

Així mateix, caldrà ajustar-se als terminis fixats pels articles 85 i 89 de l'Estatut dels Treballadors, quant a l'inici i duració de les negociacions del nou conveni col·lectiu.

Si, una vegada expirat el termini màxim de negociació establert en l'apartat anterior, no s'ha arribat a un acord, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que s'establisca en l'acord interprofessional de solució de conflictes que es determine a este efecte.

Article 7. Retribucions salarials

1. Les retribucions comprenen dos modalitats: la de salari per unitat de temps (jornal) i la del salari a estall. La càrrega està inclosa tant en els salariis a jornal com en els d'a estall.

2. En tots els salariis indicats s'entenen incloses les parts proporcionals corresponents a les gratificacions extraordinàries (també la de participació en beneficis), vacacions, diumenges i dies festius.

3. Quantia de les retribucions:

I. Salari a jornal

Les retribucions pactades en este conveni corresponents a les campañas 2014-2018 són les que es detallen a continuació, segons els diferents períodes.

**TAULA SALARIAL DE L'01-09-2014 AL 31-08-2016
COMUNITAT VALENCIANA**

CATEGORIES	€/HORA	€/5 HORES	€/6 HORES
CAPATÀS/CAPATASSA	11,05	55,25	66,30
COLLIDOR/COLLIDORA	10,14	50,70	60,84

II. Salari a estall

Les retribucions pactades en este conveni corresponents a les campañas 2014-2016 seran les que es detallen a continuació.

Grup	Varietat	Euros / 100 quilograms
1	Satsuma, clausellina, okitsu i hashimoto	10,55
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera i clemenpons	11,25
3	Clementina fina, hernandina, oronules i esbal	12,17
4	Nàvel, navelina, newhall i lanelate	6,41
5	Salustiana, sanguinelli, verna i mineola	6,95
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique i satsuma kara	10,18
7	València i navelate	6,57

3. Increment salarial: les quantitats establides en este article tindran els increments següents:

– Campanya 2016-2017 (des de l'1 de setembre del 2016 fins al 31 d'agost del 2017): 0,5%.

– Campanya 2017-2018 (des de l'1 de setembre del 2017 fins al 31 d'agost del 2018): 0,5%.

Article 8. Normes per al treball

S'acorden les normes següents:

Durant els mesos d'octubre, novembre, desembre, gener, febrer i març, el treball efectiu serà en jornada de cinc hores.

Durant els mesos d'abril, maig, juny, juliol, agost i setembre, el treball efectiu serà en jornada de sis hores.

Els rendiments mínims que figuren en les taules de valors exposades a continuació són un requisit indispensable per a la meritació del salari a jornal íntegre. En el cas que no s'arribe al rendiment mínim, el salari

de la Comunitat Valenciana (DOCV), salvo las excepciones previstas en el presente Convenio.

Artículo 6. Denuncia y negociación de un nuevo convenio colectivo

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado de la misma a la otra parte.

Asimismo, se estará a los plazos fijados por los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

Si expirado el plazo máximo de negociación establecido en el apartado anterior no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos que a tal efecto resulte.

Artículo 7. Retribuciones salariales

1. Las retribuciones comprenden dos modalidades, la de salario por unidad de tiempo (jornal) y el salario por destajo. Tanto en los salarios a jornal como en los destajos está incluida la carga.

2. En todos los salarios indicados, se entienden incluidas las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias (incluida la de participación en beneficios), vacaciones, domingos y días festivos.

3. Cuantía de las retribuciones

I. Salario a jornal:

Las retribuciones pactadas en este convenio correspondientes a las campañas 2014-2018, son las que se detallan a continuación, según los diferentes períodos.

**TABLA SALARIAL DEL 01-09-2014 AL 31-08-2016
COMUNIDAD VALENCIANA**

CATEGORÍAS	€/HORA	€/5 HORAS	€/6 HORAS
CAPATAZ/CAPATAZA	11,05	55,25	66,30
COGEDOR/COGEDORA	10,14	50,70	60,84

II. Salario a destajo

Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a las campañas 2014-2016 serán las que se detallan a continuación.

Grupo	Variedad	Euros/ 100 kilogramos
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	10,55
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera y clemenpons.	11,25
3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal.	12,17
4	Navel, navelina, newhall y lane-late.	6,41
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	6,95
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, y satsuma kara.	10,18
7	Valencia y navel-late	6,57

3. Incremento salarial: Las cantidades establecidas en el presente artículo sufrirán los siguientes incrementos:

– Campaña 2016 – 2017 (desde el 1 de septiembre del 2016 al 31 de agosto del 2017): 0,5%

– Campaña 2017 – 2018 (desde el 1 de septiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018): 0,5%

Artículo 8. Normas para el trabajo

Se acuerdan las siguientes:

Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance

que es percebrà en cada cas es recalculerà en proporció al rendiment efectivament aconseguit, sense que en cap cas puga ser inferior al salari mínim interprofessional per hora establít cada any:

SISTEMA DE RENDIMENTS PER A TREBALL A SALARI 2014-2018			
	<i>Varietat</i>	<i>Rendiments mínims jornada de cinc hores</i>	<i>Rendiments mínims jornada de sis hores</i>
GRUP 1	Satsuma, clausellina, okitsu i hashimoto	450 kg	540 kg
GRUP 2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera, clemenpons i nadorcott	405 kg	486 kg
GRUP 3	Clementina fina, hernandina, oronules, esbal i loretina	375 kg	450 kg
GRUP 4	Nàvel, navelina, newhall i lanelate	750 kg	900 kg
GRUP 5	Salustiana, sanguinelli, verna i mineola	630 kg	756 kg
GRUP 6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, i satsuma kara	480 kg	576 kg
GRUP 7	València i navelate	600 kg	720 kg

Quan hi haja desocupació agrària, registrada oficialment en el SEPE, en la localitat on haja d'efectuar-se la recol·lecció, no es collirà a estall més de sis hores diàries. Es considerarà treballador agrícola desocupat aquell que acredite la seua condició agrària.

Quan la quantitat de fruita recol·lectada, la insuficiència del personal per a la collida, les circumstàncies atmosfèriques o la situació comercial determinen la realització de treball a estall, s'abonaran els salaris per quilogram recol·lectat de les diferents varietats de cítrics que figuren a este efecte en les taules de l'article 7 d'este conveni.

En el cas que s'haja treballat a estall amb la normal diligència en la recol·lecció, el treballador tindrà dret a percebre el salari que corresponga d'acord amb allò realment recol·lectat i en atenció a les retribucions previstes per a l'estall.

La recol·lecció de la fruita es realitzarà correctament, sense danyar-la, de manera que no se'n perjudique la comercialització posterior.

Les parts que firmen este conveni col·lectiu expressen la seu voluntat que el treball a estall es realitze únicament quan les circumstàncies del clima, la condició de la fruita i les exigències comercials dels mercats plantegen requeriments de producció que hagen de ser atesos adequadament per mitjà d'esta modalitat de treball remunerat a rendiment.

Condicions d'aplicació dels rendiments mínims:

a) Amb caràcter general, la mateixa quadrilla que comence un camp haurà d'acabar-ne la recol·lecció. En cas d'impossibilitat, la quadrilla que faça la segona passada o les següents, serà retribuïda a jornal, sense aplicar-hi les taules de rendiments mínims.

b) En els casos de dificultat extrema, com ara bàscula allunyada del tall, camp enfangat, plantacions molt denses, poca producció, etc., es comunicarà a l'empresa els inconvenients en el treball per a no tindre en compte els rendiments mínims.

Per tant, quan es produïsquen estes condicions, i sempre que es comunique prèviament a l'empresa, el sistema de pagament haurà de ser el salari a jornal, sense tindre en compte els rendiments mínims.

Article 9. Contractació de duració determinada

Contracte per obra o servei

Als efectes del que preveuen els articles 15.1.a i 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, a més dels continguts generals, s'identifiquen com a treball o tasca amb substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de les empreses del sector,

el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año:

SISTEMA DE RENDIMIENTOS PARA TRABAJO A SALARIO 2014-2018			
	<i>Variedad</i>	<i>Rendimientos mínimos jornada de 5 horas</i>	<i>Rendimientos mínimos jornada de 6 horas</i>
GRUPO 1	Satsuma, Clausellina, Okitsu, Hashimoto	450 Kg	540 Kg
GRUPO 2	Clemenules, Oroval, Marisol, Fortuna, Arrufatina, Orogrande, Tomatera, Clemenpons y Nadorcott	405 Kg	486 Kg
GRUPO 3	Clementina Fina, Hernandina, Oronules, Ebal y Loretina	375 Kg	450 Kg
GRUPO 4	Navel, Navelina, Newhall y Lane_late	750 Kg	900 Kg
GRUPO 5	Salustiana, Sanguinell, Verna y Miniola	630 Kg	756 Kg
GRUPO 6	Clemenvilla, Ellendale, Ortanique y Kara	480 Kg	576 Kg
GRUPO 7	Valencia y Navelate	600 Kg	720Kg

Cuando exista paro agrario, registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección no se recogerá a destajo más de seis horas diarias. Se considerará trabajador agrícola parado aquel que acredite su condición agraria.

Cuando la cantidad de fruta recolectada, la insuficiencia del personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial, determinen la realización de trabajo a destajo, se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuran a tal efecto en las tablas del artículo 7 del presente Convenio.

En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas para el destajo.

La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización.

Las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento.

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

a) Con carácter general la misma cuadrilla que empiece un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se les retribuirá a jornal, sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.

b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc, se comunicará a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos.

Por tanto, cuando se produzcan estas condiciones, y siempre que se comunique previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

Artículo 9. Contratación de duración determinada

Contrato por obra o servicio

A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas

que pot cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis, les següents:

- L'obertura de nous mercats, recol·lecció per a mercats emergents, o mercats alliberats de bloquejos i/o d'aïllaments.

- La recol·lecció en comarques o en zones concretes i determinades diferents d'aquelles en què l'empresa realitza habitualment la recol·lecció.

- La recol·lecció per a promocions concretes per a clients determinats amb especificitats pròpies quant a la qualitat, el calibre, l'envàs, etc.

- La recol·lecció per a iniciatives solidàries i/o campanyes d'organismos públics i privats per a la vida saludable.

- La recol·lecció de noves varietats de fruita que no constitueixen la que habitualment cultiva l'empresa.

A tots els treballadors i treballadores que subscrigen este tipus de contracte els serà aplicable allò que disposen el text del conveni referent al personal eventual i, especialment, l'article 18, relatiu al passe d'eventuals a fixos discontinuus.

Contracte eventual

La duració màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de 9 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, sense perjuí del que estableix l'article 18 d'este conveni.

Article 10. Suspensió del treball per pluja o altres accidents climatològics

Als recollidors se'ls abonarà el 50% del salari a jornal si s'han presentat en el tall o lloc de treball i este ha de ser suspès abans d'iniciar-se o una vegaada transcorregudes dos hores de treball. Si es treballa més de dos hores i s'ha d'interrompre la faena per les causes climatològiques expressades, es percebrà el salari complet.

Article 11. Jornada de treball

El treball començarà en el tall a les 10.00 hores, llevat de pacte en contra o per causes alienes a la voluntat de les parts, i acabarà a les 17.00 hores o a les 18.00 hores, segons el període de treball siga de cinc o sis hores.

Les hores de treball que puguen realitzar-se per damunt de les 17.00 o de les 18.00 hores, segons el període de treball, seran de lliure acceptació per empreses i treballadors i treballadores; en este cas, la següent hora treballada, per acord mutu, es retribuirà a prorrata del jornal i rendiment.

El capatzà indicarà l'hora exacta d'inici del treball efectiu i de fi de jornada de treball, i serà responsable davant de l'empresa de l'incompliment de l'horari i del rendiment del treball del personal afectat.

Als efectes que els treballadors i treballadores puguen disfrutar com a temps de descans del dissabte a la vesprada, de comú acord amb les seues respectives empreses, es podrà convindre la realització de la jornada intensiva i es respectarà la jornada establecida per a un dia normal.

Article 12. Desplaçaments

Les parts convenen expressament que, en el cas que el punt de partida sobrepassa els cinc quilòmetres de distància respecte del lloc de treball, l'empresa facilitarà mitjans de locomoció; a falta d'això, estarà obligada a abonar la quantitat resultant de multiplicar els quilòmetres recorreguts des del nucli urbà del punt de partida, descomptant-ne els dos primers, a raó de 0,19 euros/km per vehicle ocupat per quatre persones. Tot això sense perjuí d'allò establert pels usos i costums vigents en cada localitat. L'import esmentat s'actualitzarà cada campanya a l'import exempt de l'IRPF vigent en cada moment en concepte de quilometratge.

Article 13. Liquidació de salari

La liquidació i el pagament del salari es realitzaran d'acord amb la normativa aplicable, puntualment i documentalment, en la data i el lloc convinguts, o d'acord amb els usos i costums.

Article 14. Relació laboral

Les empreses i els treballadors i treballadores agrícoles que realitzen per a estes distintes labors relacionades amb la recol·lecció de

del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

- Apertura de nuevos mercados, o recolección para mercados emergentes, o mercados liberados de bloqueos y/o aislamientos.

- La recolección en comarcas, o zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa desarrolla habitualmente la recolección.

- La recolección para promociones concretas para clientes determinados con especificidades propias en cuanto a la calidad, el calibre, envase, etc.

- La recolección para iniciativas solidarias, y/o campañas de organismos públicos y privados para la vida saludable.

- La recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el artículo 18 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos.

Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 10. Suspensión del trabajo por lluvia u otros accidentes climatológicos

A los recogedores se les abonará el 50% del salario a jornal si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si se trabaja más de dos horas y se tuviera que interrumpir el trabajo por las expresadas causas climatológicas, se percibirá el salario completo.

Artículo 11. Jornada de trabajo

El trabajo comenzará en el tajo a las 10:00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17:00 horas, o a las 18,00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las 17:00 o 18:00 horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

El capataz señalará la hora exacta de inicio del trabajo efectivo y fin de jornada de trabajo, siendo responsable ante la empresa del incumplimiento del horario y rendimiento del trabajo del personal afectado.

A efectos de que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar como tiempo de descanso el sábado por la tarde, de común acuerdo con sus respectivas empresas, se podrá convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

Artículo 12. Desplazamientos

Las partes convienen expresamente que en el supuesto de que el punto de partida, excede de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, la empresa facilitará medios de locomoción o en su defecto, vendrá obligada a abonar la cantidad resultante de multiplicar los kilómetros recorridos desde el casco urbano del punto de partida, descontando los dos primeros, a razón de 0,19 euros/km por vehículo ocupado por cuatro personas; todo ello sin perjuicio de lo establecido por los usos y costumbres vigentes en cada localidad. El citado importe se actualizará cada campaña al importe exento del IRPF vigente en cada momento en concepto de kilometraje.

Artículo 13. Liquidación de salarios

La liquidación y pago del salario tendrá lugar como establece la normativa aplicable, puntual y documentalmente, en la fecha y lugar convenientes o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 14. Relación laboral

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras agrícolas que realizan para las mismas distintas labores relacionadas con la recolección de

cíticos, formalitzaran, en el cas que procedisca, el corresponent contracte d'acord amb el caràcter i contingut de la relació laboral que els unixa.

Tot això es farà de conformitat amb el que estableix el Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desplega l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de duració determinada i de conformitat amb la resta de disposicions vigents.

Article 15. Comissió paritària de vigilància

Les parts deliberants acorden crear una comissió paritària de vigilància com a òrgan d'interpretació, conciliació obligatòria i vigilància d'este conveni, que tindrà les funcions següents:

1. Interpretació autèntica del conveni i, si és el cas, emissió del preceptiu informe previ al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

2. Arbitratge dels problemes o qüestions que els siguen sotmesos per les parts o en els supòsits concrets en este text.

3. Conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritària, prèvia al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

4. Conciliació obligatòria, davant de la Comissió Paritària, prèvia a la via de solució de discrepàncies que es cree en desplegament dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits de no arribar a un acord en matèria de modificació substancial de les condicions de treball pactades en este conveni col·lectiu o en el procediment establert en la disposició addicional única d'este conveni col·lectiu, d'inaplicació del règim salarial d'este acord.

5. Vigilància del compliment del que pacta.

6. L'estudi de l'evolució de les relacions acordades entre les parts.

7. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni i aquelles que li atribuïx l'article 85.3.h de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió Paritària es compondrà de 10 membres titulars i 10 suplents, dels quals 5 membres titulars i 5 suplents seran designats, respectivament, per cada una de les dos parts, empresarial i sindical, que firmen este conveni col·lectiu.

Les persones que componguen la Comissió Paritària seran triades per les respectives organitzacions sindicals i empresariales.

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

La Comissió designarà, d'entre els seus membres, qui la presidís i qui s'ocupe de les labors de secretaria.

En la primera reunió de la Comissió Paritària es designarà una persona davant de la qual s'efectuarà la convocatòria d'esta, a la qual, qui desitge convocar-la a una reunió, enviarà per escrit una explicació suficient del conflicte existent, la determinació de les parts implicades i la concreció de la pretensió, amb expressió de la seua voluntat d'efectuar la convocatòria esmentada. La persona designada convocarà els membres de la Comissió i proposarà data i lloc per a la reunió, i, si en el termini de quaranta-huit hores cap de les parts s'oposa a la data proposada, la convocatòria s'entendrà degudament efectuada.

La Comissió Paritària de Vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, en el de totes les secretaries de la Comissió. Per la part empresarial, el CGC, amb seu social en Monges de Santa Caterina, 8-4a, de València (fax núm. 963 510 718), i APECA, amb seu social en Cavallers, 26, de València (fax núm. 962 428 153); i per la part social, la Federació d'Indústria i Treballadors Agraris d'UGT-PV, al carrer de l'Arquitecte Mora, 7-2n, de València (fax núm. 963 884 028).

Una vegada convocada la Comissió Paritària per qualsevol de les persones, sindicats o associacions legítims per a això, esta es reunirà en un termini no superior a 15 dies naturals des de la data de la convocatòria.

Quan estiga reunida la Comissió Paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada; intervindrà en primer lloc la part que haja sol·licitat la intervenció de la Comissió i es concediran torns d'intervenció a mesura que siguin sol·licitats pels intervenients.

cíticos formalizarán, en el caso que proceda, el correspondiente contrato de acuerdo con el carácter y contenido de la relación laboral que les una.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada y de conformidad con el resto de disposiciones vigentes.

Artículo 15. Comisión paritaria de vigilancia

Las partes deliberantes acuerdan crear una comisión paritaria de vigilancia de este convenio como órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento, que tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación auténtica del convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos concretados en el presente texto.

3. Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

4. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, previa a la vía de solución de discrepancias que se cree en desarrollo de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo o en el procedimiento establecido en la disposición adicional única del presente convenio colectivo, de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6. El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, y aquellas que le atribuye el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se compondrá de 10 miembros titulares y 10 suplentes. 5 miembros titulares y 5 suplentes serán designados, respectivamente, por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este convenio colectivo.

Las personas que compongan la Comisión Paritaria serán elegidas por las respectivas organizaciones sindicales y empresariales.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la Comisión y quien se ocupe de las labores de secretaría de la misma de la comisión serán los que la misma designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se designará una persona ante la cual se efectuará la convocatoria de la misma, a quien, el que desee convocar una reunión de la Comisión Paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La persona designada convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, proponiendo fecha y lugar para la reunión, y si en el plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, el de todas las secretarías de la Comisión. Por parte empresarial, el CGC, con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4^a de Valencia (fax núm.: 963 510 718) y APECA, con sede social en Caballeros, 26 de Valencia (fax núm.: 962 428 153); y por la parte social, Federació d'Industria i Treballadors Agraris d'UGT-PV, calle Arquitecte Mora, 7-2^o de Valencia (fax núm.: 963 884 028).

Convocada la Comisión Paritaria por cualquiera de las personas, sindicatos o asociaciones legítimas para ello, ésta se reunirá en un plazo no superior a 15 días naturales desde la fecha de su convocatoria.

Reunida la Comisión Paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria. Concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los intervenientes.

Hi haurà tants torns d'intervenció com la Comissió considere necessaris per a l'aclarament de les qüestions que li siguin plantejades.

Una vegada finalitzada la intervenció de cada una de les parts, els membres de la Comissió es reuniran sense les parts, a fi de deliberar i debatre la qüestió plantejada, i hauran de resoldre sempre que siga possible en l'acte i comunicar a continuació la resolució a les parts intervingut.

Si no és possible resoldre en l'acte, la Comissió haurà de comunicar el resultat de les deliberacions a les parts intervingut en un termini no superior als tres dies hàbils següents a la reunió.

Article 16. Seguretat i salut laboral

1. Els delegats de prevenció exerciran les seues funcions amb càrrec al crèdit d'hores mensuals que els corresponga en la seu condició de membres del comité d'empresa o de delegats de personal.

2. No obstant la regla general indicada més amunt, no s'imputarà a eixe crèdit horari mensual el temps dedicat a:

a) Les reunions del comité de seguretat i salut.

b) Les reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

c) Acompanyar els tècnics en les evaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i els inspectors de Treball en les visites i verificacions que realitzen, en els centres de treball, per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

d) Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut dels treballadors i treballadores, una vegada que l'empresa n'haja tingut coneixement.

Article 17. Antiguitat

Des de l'1 de setembre de 1997, el personal comprès dins de l'àmbit d'aplicació d'este conveni no percebrà augmentos periòdics per anys de serveis.

Les quantitats percebudes per este concepte per part dels treballadors i treballadores des del 1997 tindran la denominació de «plus d'antiguitat». El plus d'antiguitat té caràcter de complement personal, no compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment amb l'increment pactat en el conveni.

Article 18. Passe d'eventuals a fixos discontinus

1. Els treballadors i treballadores eventuales passaran a la condició de fixos discontinus quan hagen realitzat dos campanyes consecutives de trenta dies de treball, com a mínim; quan no s'haja arribat als trenta dies en una campanya, tindran preferència per a ser contractats sense pèrdua del caràcter eventual.

2. Quan un treballador preste els seus serveis durant una campanya de recollida de cítrics amb l'assiduitat aproximada dels treballadors i treballadores fixos discontinus de l'empresa de menor antiguitat, tindrà la condició de fix discontinu a la següent campanya.

3. A fi de fomentar l'estabilitat en la contractació, en aquelles empreses en què es contracten treballadors i treballadores com a fixos discontinus des de l'inici de la seu relació laboral amb l'empresa, es podrà establir un període de prova de fins a seixanta dies de treball efectiu, si bé, per mitjà d'un acord entre empresa i treballador, se'n podrà establir una duració inferior.

4. Els treballadors i les treballadores amb contracte de posada a disposició per mitjà d'una empresa de treball temporal passaran a la condició de fixos discontinus de l'empresa usuària després d'haver realitzat dos campanyes consecutives de trenta dies de treball, com a mínim, en la mateixa empresa usuària, i encara que siga mitjançant diferents empreses de treball temporal. Els contractes de posada a disposició seran facilitats a la representació legal dels treballadors i treballadores a petició d'estos.

Article 19. Garanties sobre ordenació del treball

La regulació de l'ordenació del treball s'ajustarà a les regles següents:

a) No contractar eventuales mentres hi haja fixos discontinus sense cridar.

b) No fer hores extraordinàries els fixos discontinus mentres no s'hagen cridat altres persones de la mateixa condició.

Habrá tantos turnos de intervención como la Comisión considere necesarios para el esclarecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervención de cada una de las partes, los miembros de la Comisión se reunirán sin las partes, a fin de deliberar y debatir la cuestión planteada, debiendo resolver siempre que sea posible en el acto y comunicando a continuación su resolución a las partes intervinientes.

Si no fuera posible resolver en el acto, la Comisión deberá comunicar el resultado de las deliberaciones a las partes intervinientes en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la Comisión.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral

1. Los delegados de prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del comité de empresa o delegados de personal.

2. No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen, en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

Artículo 17. Antigüedad

Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios.

Las cantidades percibidas por este concepto por parte de los trabajadores y trabajadoras desde 1997, tendrán la denominación de «plus de antigüedad». El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el incremento pactado en convenio.

Artículo 18. Pase de eventuales a fijos-discontinuos

1. Los trabajadores y trabajadoras eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan alcanzado los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados sin pérdida del carácter eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña de recolección de cítricos, con la asiduidad aproximada de los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad, tendrá la condición de fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

3. Al objeto de fomentar la estabilidad en la contratación, en aquellas empresas en que se contraten trabajadores y trabajadoras como fijos-discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior.

4. Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes empresas de trabajo temporal. Los contratos de puesta a disposición serán facilitados a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a petición de éstos.

Artículo 19. Garantías sobre ordenación del trabajo

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.

b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.

c) Cridar per orde d'antiguitat, dins de cada especialitat, i donar d'alta a mesura que es necessite fins que es puga esgotar la jornada. Quan no siga possible donar treball durant sis dies en dos setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatoriament del personal de menor antiguitat, amb baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte o per fi de campanya; s'entén que el treballador no té ocupació efectiva als efectes de l'article 208.1.4) de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan no es complisca allò que es determina en el paràgraf anterior, els treballadors i treballadores, la representació legal del personal o els sindicats firmants d'este conveni podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors i treballadores afectats (utilitzant l'escri que figura com a annex número 1). Després de realitzar esta sol·licitud, l'empresari redactarà un certificat de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (utilitzant l'escri que figura com a annex número 2), o bé estendrà la baixa directament.

En el cas que l'empresari incomplisca l'obligació d'estendre el certificat de baixa en Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els treballadors i treballadores afectats tindran la facultat de sol·licitar-la, per disminució del producte, a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins que, per necessitats de l'empresa i en la mesura que es puga esgotar la jornada, es requerisquen els serveis del treballador o treballadora, per orde d'antiguitat, i sempre que el treballador o treballadora no estiga treballant, i en este cas haurà d'acreditar-ho per mitjà d'un contracte de treball.

És a dir, els treballadors i treballadores causaran altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, amb la qual cosa s'adaptarà la plantilla al treball real i es cursarà la baixa definitiva en la campanya del personal afectat, per disminució del producte o finalització de temporada, per a afavorir que el personal que no puga treballar amb un mínim de continuïtat puga accedir a uns altres treballs.

d) En relació amb els treballs de posada en marxa i de finalització de campanya, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 20 del Reial Decret 1563/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 20. Mobilitat geogràfica

Els treballadors i treballadores continuaran prestant els seus serveis en els mateixos termes municipals, comarques i zones de cultiu on recol·lectaven cítrics per a l'empresa. Qualsevol desplaçament per a recol·lectar en demarcacions distintes exigirà el mutu acord entre empresa i recollidor.

Article 21. Modificació substancial de les condicions de treball

En el cas que no s'arriba a un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball establedes en este conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritària, tal com estableix l'article 15.4 d'este document, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, s'establisca en l'accord interprofessional de solució de conflictes que a este efecte es determine.

Article 22. Equiparació salarial

El salari d'hòmens i dones en totes les categories professionals és el mateix.

Article 23. Llicències i permisos

Els treballadors i treballadores tindran dret a dènou hores retribuïdes per campanya sense límit mensual per a visites al metge de la Seguretat Social, sempre que la consulta coincidís amb l'hora de treball. Estes hores seran remunerades, amb la justificació prèvia davant de l'empresa, i inclourán el temps de desplaçament.

També tindrà dret a estos permisos el treballador o treballadora què陪伴 un fill menor de catorze anys al pediatre, o a falta d'això, al metge de la Seguretat Social.

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o conjuge, que, per edat, accident o malaltia, no puguen valdre's per ells mateixos, tindran dret a un permís de fins a quatre hores a l'any per acompanyar-los al metge de la Seguretat Social.

Les hores de consulta al metge especialista seran retribuïdes sense límit.

c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto o fin de campaña, entendiéndose que el trabajador carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 208.1.4) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los trabajadores y trabajadoras, la representación legal del personal, o los sindicatos firmantes del presente convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores y trabajadoras afectados (según escrito que figura como anexo nº 1). Tras dicha solicitud, el empresario extenderá una certificación de baja en la Seguridad Social por disminución del producto (según escrito que figura como anexo nº 2) o bien directamente extenderá la citada baja.

En caso de que el empresario incumpla la obligación de extender la certificación de baja en Seguridad Social o de extender directamente la baja, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán la facultad de solicitar la citada baja por disminución del producto a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta que por necesidades de la empresa y en la medida en que se pueda agotar la jornada se requieran los servicios del trabajador o trabajadora, por orden de antigüedad, y siempre que el trabajador o trabajadora no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

Es decir, los trabajadores y trabajadoras causarán altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada, para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos.

d) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 20. Movilidad geográfica

Los trabajadores y trabajadoras seguirán prestando sus servicios en los mismos términos municipales, comarcas y zonas de cultivo donde venían recolectando cítricos para la empresa. Cualquier desplazamiento para recolectar en otras demarcaciones distintas, exigirá el mutuo acuerdo entre empresa y recogedor.

Artículo 21. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, tal y como se establece en el artículo 15.4 del presente convenio colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos que a tal efecto resulte.

Artículo 22. Equiparacion salarial

El salario de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, es el mismo.

Artículo 23. Licencias y permisos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Igualmente tendrá derecho a estos permisos el/la trabajador/a que acompañe a un hijo menor de catorce años al pediatra, o en su defecto, al médico de la Seguridad Social.

En el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas al año para acompañarles al médico de la Seguridad Social.

Las horas de consulta al médico especialista serán retribuidas sin límite.

Este dret serà efectiu sempre que la consulta mèdica coincidísca amb l'horari de treball.

Article 24. Permisos no retribuïts

1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables de mutu acord fins a quinze dies, per a assumptes propis. En cada moment, els permisos concedits no sobrepassaran el cinc per cent de la plantilla.

2. El personal tindrà dret a permisos no retribuïts per a atendre familiars de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge.

a) El personal sol·licitant del permís haurà d'informar la seu empresa de les circumstàncies concretes que justifiquen la concessió del permís, amb indicació del nom del familiar concernit i del seu grau de parentiu amb el treballador.

b) No podrà acollir-se a este permís, en cada campanya, un nombre de treballadors i treballadores que supere el cinc per cent dels que integren cada categoria professional en l'empresa.

c) La duració del permís no podrà excedir la mitat de la duració de la campanya anterior en l'empresa.

3. La incorporació al treball es produirà de manera automàtica una vegada cesse la circumstància que va motivar el permís, o es complisca el termini de duració d'esta.

4. En el cas que en alguna empresa este límit del cinc per cent siga insuficient per a atendre les peticions del seu personal, esta qüestió podrà ser plantejada amb el personal concernit davant de la Comissió Paritària del conveni, la qual es pronunciarà respecte d'això procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

Article 25. Formació contínua

En els plans de formació agrupats, les empreses que hi participen i empren més de cent persones, hauran d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió la representació dels seus treballadors i treballadores i acreditar que s'ha produït esta informació davant de la comisió paritària sectorial corresponent de l'Acord Nacional de Formació Contínua.

Quan l'empresa desitge implantar plans agrupats de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal dels treballadors i treballadores, i estos tindran la facultat de realitzar el corresponent informe amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal dels treballadors i treballadores mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

Article 26. Excedències

I. Excedències per maternitat i atenció de familiars

Les excedències per maternitat, per a atendre fills o per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet legalment registrada, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i disfrutades indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La duració d'estes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que haja adquirit el personal que es trobe en esta situació. L'existència de parella de fet haurà de ser acreditada degudament.

La reincorporació al treball en els casos d'estes excedències serà automàtica, sempre que, en el cas de treballadors fixos discontinus, es produïsca dins de la campanya de cada empresa i al treballador o treballadora li corresponga en funció de la seua antiguitat.

El personal que gaudisca d'estes excedències podrà anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagen sol·licitat l'excedència. Per a això, serà necessari que avisen l'empresa del seu propòsit de tornar al seu lloc de treball amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del seu reingrés anticipat.

II. Resta d'excedències voluntàries

El personal fix discontinu que haja treballat, almenys, durant una campanya, podrà sol·licitar una excedència voluntària amb una duració mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

Este derecho será efectivo siempre que la consulta médica coincida con el horario de trabajo.

Artículo 24. Permisos no retribuidos

1. Se concederán permisos no retribuidos de hasta diez días, ampliables de mutuo acuerdo hasta quince días para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el cinco por ciento de la plantilla.

2. El personal tendrá derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge.

a) El personal solicitante del permiso deberá informar a su empresa de las circunstancias concretas que justifican la concesión de dicho permiso, con indicación del nombre del familiar concernido y de su grado de parentesco con el trabajador.

b) No podrá acogerse a este permiso, en cada campaña, un número de trabajadores y trabajadoras que supere el cinco por ciento de los que integran cada categoría profesional en la empresa.

c) La duración del permiso no podrá exceder de la mitad de la duración de la campaña anterior en la empresa.

3. La incorporación al trabajo se producirá de modo automático una vez cese la circunstancia que motivó el permiso, o se cumpla su plazo de duración.

4. En el supuesto de que en alguna empresa este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de su personal, esta cuestión podrá ser planteada con el personal concernido ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 25. Formación continua

En los planes de formación agrupados, las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien personas deberán informar de las condiciones del plan agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta información ante la comisión paritaria sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuando la empresa desee implantar planes agrupados de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

Artículo 26. Excedencias

I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora. La duración de dichas excedencias podrá ser de hasta tres años, sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido el personal que se encuentren en esta situación. La existencia de pareja de hecho deberá ser acreditada debidamente.

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que, en el caso de trabajadores fijos-discontinuos, se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad.

El personal que disfrute de estas excedencias podrá anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el periodo para el que hubieran solicitado la excedencia. Para ello será preciso que den aviso a la empresa de su propósito de volver a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de su reingreso anticipado.

II. Resto de excedencias voluntarias

El personal fijo discontinuo que haya trabajado, al menos, durante una campaña, podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

Este dret no podrà ser exercit novament pel treballador fix discontinu fins que hagen transcorregut, com a mínim, quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

Esta excedència voluntària només atorgarà al treballador el dret preferent a reingressar quan esta acabe, en la primera vacant que hi haja o que es produísca de la seua categoria professional.

Article 27. Regulació de la categoria professional del capatàs o cap de colla

1. El capatàs realitzarà labors de direcció de la quadrilla de recollidors i de control i supervisió d'esta perquè s'efectue una adequada recol·lecció de la fruita, següint les instruccions de l'empresa.

2. En el cas que es treballe a estall i el capatàs combine la seu funció de supervisió amb la de recol·lecció de cítrics, l'empresa abonarà al capatàs un plus, per jornada de treball, de 0,44 euros per cada un dels collidors que hagen format part eixe dia de la quadrilla, pel treball inherent a la seua funció laboral a l'inici i a la finalització de la jornada. La responsabilitat del capatàs quedrà limitada, en este supòsit, a les funcions laborals que realitze efectivament.

Si el capatàs no participa personalment en la recol·lecció a estall, percebrà el salari/dia, sense que influïsca, si és el cas, en els rendiments dels seus companys de quadrilla.

Article 28. Treball en diumenges i festius

Tenint en compte les ineludibles necessitats que presenta l'activitat de recol·lecció en determinats casos concrets (maduració del fruit, situació dels mercats, contingències meteorològiques...), el personal, sempre que ho accepte voluntàriament, podrà realitzar la recol·lecció en diumenges i festius. En este cas, el personal percebrà el salari/hora o salari/quilo (a estall) incrementat en el 30% si no s'han realitzat 30 hores de treball durant la setmana laboral, i el salari/hora o salari/quilo incrementat en un 75% quan s'hagen superat les 30 hores de treball durant la setmana laboral.

Article 29. Plus pel temps empleat en desplaçament

En el cas que el tall on haja d'efectuar-se la recol·lecció dels cítrics sobrepassa els 10 quilòmetres del límit de la seua comarca o demarcació habitual que es pacte entre empresa i representants dels treballadors, el treballador percebrà, a partir del que excedisca els 10 primers quilòmetres fora de la comarca o demarcació habitual, un plus de 2,50 euros pel primer tram complet de 40 quilòmetres. Els següents quilòmetres a partir d'eixe punt es pagaran proporcionalment.

Article 30. Temps d'espera per a la càrrega

El temps que transcòrrega des de la finalització de la jornada laboral fins que s'haja efectuat la càrrega de la fruita sobre camió, s'abonarà al personal que realitze la càrrega, amb el 65% del salari corresponent a eixe temps.

Article 31. Promoció i formació professional

1. Les empreses promouran la formació professional del seu personal, per la qual cosa concediran els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens, en el cas que els treballadors o treballadores cursen estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

2. Sempre que l'organització del treball ho permeta, s'adaptarà la jornada laboral per a possibilitar l'assistència del personal a cursos de formació professional en matèries relacionades amb l'activitat que exerceixen en l'empresa.

3. Amb caràcter general, i en el cas que no siga imprescindible recórrer a la contractació de personal nou en l'empresa, els llocs de treball tendiran a cobrir-se amb personal de l'empresa procedent dels nivells inferiors de cada grup professional.

4. Les promocions a llocs de treball de superior nivell professional, dins de l'empresa, es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari, atenent criteris com la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del treballador o treballadora.

Article 32. Vinculació a normes

Excepte en el que disposa este conveni, les parts decidixen acollir-se al que disposa el laude arbitral pel qual s'establixen les condicions de

Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo por el trabajador fijo-discontinuo, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

Esta excedencia voluntaria sólo otorgará al trabajador el derecho preferente a reincorporarse a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su categoría profesional.

Artículo 27. Regulación de la categoría profesional del capataz o cap de colla

1. El capataz realizará labores de dirección de la cuadrilla de recolectores, y de control y supervisión de la misma para que se efectúe una adecuada recolección de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa.

2. En el caso de que se trabaje a destajo, y el capataz combine su función de supervisión con la de recolección de cítricos, la empresa abonará al capataz un plus, por jornada de trabajo, de 0,44 € por cada uno de los collidores que hayan formado parte ese día de la cuadrilla, por el trabajo inherente a su función laboral al inicio y a la finalización de la jornada. La responsabilidad del capataz quedará limitada, en este supuesto, a las funciones laborales que realice efectivamente.

Si el capataz no participa personalmente en la recolección a destajo, percibirá el salario/día, sin que influya, en su caso, en los rendimientos de sus compañeros de cuadrilla.

Artículo 28. Trabajo en domingos y festivos

Habida cuenta de las ineludibles necesidades que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas...), el personal, siempre que voluntariamente así lo acepte, podrá realizar la recolección en domingos y festivos. En este caso, el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30% si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un 75% cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.

Artículo 29. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento

En el caso de que el tajo donde haya de efectuarse la recolección de los cítricos exceda de 10 kilómetros del límite de su comarca, o demarcación habitual que se pacte entre empresa y representantes de los trabajadores, el trabajador percibirá a partir de lo que excede de los 10 primeros kilómetros fuera de la comarca, o demarcación habitual, un plus de 2,50 euros por el primer tramo completo de 40 Km. Los siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente.

Artículo 30. Tiempo de espera para la carga

El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará al personal que realice la carga con el 65% del salario correspondiente a dicho tiempo.

Artículo 31. Promoción y formación profesional

1. Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que los trabajadores o trabajadoras cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se procederá a la adaptación de la jornada laboral para possibilitar la asistencia del personal a cursos de formación profesional en materias relacionadas con la actividad que desempeñen en la empresa.

3. Con carácter general, y en el supuesto de que no sea imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo en la empresa, los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con personal de la propia empresa procedente de los niveles inferiores de cada grupo profesional.

4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del empresario, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Artículo 32. Vinculación a normas

Salvo en lo dispuesto en este convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el laudo arbitral por el que se establecen las condicio-

treball per al sector agrari, dictat el 6 d'octubre de 2000 i publicat en el BOE del 29 de novembre de 2000.

Article 33. Nomenament dels membres de la comissió paritària de vigilància

Les parts signatàries d'este conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designaran els membres titulars de la Comissió Paritària en la primera reunió que es produïsca, i s'estendrà una acta del nomenament.

Article 34. Hores sindicals i borsa d'hores

1. Les persones que representen legalment els treballadors i treballadores podran crear una borsa d'hores sindicals del 50 per 100 de les hores que mensualment corresponen a cada un, i podran fer-ne ús un dels components o diversos, sense sobrepassar les hores acumulades i sense pèrdua de la seua remuneració i cotització.

2. El restant 50 per 100, s'acorda que, a causa de l'entitat del conveni col·lectiu i les clàusules referides a la vigilància d'este per la Comissió Paritària, es destinaran a la difusió i gestió d'estes acord, en especial a l'assistència i treballs de la Comissió Paritària.

3. Per a exercir este dret, hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del còmput, i romandrà vigent la borsa esmentada pel temps que dure la campanya per a la qual es va sol·licitar. Així mateix, la cancel·lació de la borsa d'hores sindicals sol·licitada dins de la campanya haurà de ser demandada amb 15 dies d'antelació respecte de la data d'efecte. En este cas, s'entendrà que la borsa quedará cancel·lada fins que medie una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

Article 35. Personal absent al principi de campanya

1. El personal fix discontinu que, en el període entre dos campañas, subscriga contractes per a:

1r. treballar en la verema;

2n. treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques, i

3r. en general, concertar contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podrà retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de ser cridat al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver finalitzat encara els contractes de treball esmentats.

2. Serà requisit indispensable perquè el personal puga acollir-se a esta flexibilitat en la seua incorporació al començament de campanya, que haja avisat del seu propòsit a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data coincident amb la d'inici de l'anterior campanya, per a la qual cosa aportarà una còpia del contracte que reunisca les condicions indicades en el paràgraf anterior.

3. Les empreses no estan obligades a reconéixer este dret de reincorporació tardana, en cada campanya, més que fins a un màxim d'un cinc per cent de treballador personal fix discontinu de cada categoria professional.

4. En el cas que, en alguna empresa, este límit del cinc per cent siga insuficient per a atendre les peticions del seu personal, esta qüestió podrà ser plantejada pel personal afectat davant de la Comissió Paritària del conveni, que es pronunciarà respecte d'això procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

Article 36. Reducció de jornada

El personal que, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinga atenció d'un familiar de fins segon grau, o cónyuge, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Article 37. Incapacitat temporal

En aquells supòsits en què el treballador es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'empresa complementarà la prestació rebuda pel treballador, des del quart dia de baixa i amb

nes de trabajo para el sector agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000.

Artículo 33. Nombramiento de los/las miembros de la comisión paritaria de vigilancia

Las partes signatarias de este convenio colectivo, sindical y empresarial, designarán a los miembros titulares de la Comisión Paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

Artículo 34. Horas sindicales y bolsa de horas

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del 50 por 100 de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas uno, o varios, de los/las componentes, sin rebasar las horas acumuladas, y sin pérdida de su remuneración y cotización.

2. El restante 50 por 100, se acuerda que, debido a la entidad del convenio colectivo y a las cláusulas referidas a la vigilancia del mismo por la Comisión Paritaria, se destinarán a la difusión y gestión del mismo, en especial a la asistencia y trabajos de la Comisión Paritaria.

3. Para ejercitar este derecho deberán comunicarlo con 15 días de antelación al inicio de su cómputo, permaneciendo vigente dicha bolsa por el tiempo que dure la campaña para la que fue solicitada. Asimismo, la cancelación de la bolsa de horas sindicales solicitada dentro de la campaña deberá ser solicitada con 15 días de antelación a su fecha de efectos. En tal caso se entenderá que la bolsa quedará cancelada hasta que medie una nueva solicitud de creación, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 35. Personal ausente al principio de campaña

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para:

1º trabajar en la vendimia;

2º trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Pùblicas;

3º y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

2. Será requisito indispensable para que el personal pueda acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campaña, que haya avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando copia de contrato que reúna las condiciones indicadas en el anterior párrafo.

3. Las empresas no estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía, en cada campaña, más que hasta un máximo de un cinco por ciento de trabajadores personal fijo-discontinuo de cada categoría profesional.

4. En el supuesto de que, en alguna empresa, este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de su personal, esta cuestión podrá ser planteada por el personal afectado ante la Comisión Paritaria del convenio, que se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 36. Reducción de jornada

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no ejerce otra actividad retribuida, o tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 37. Incapacidad temporal

En aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación recibida por el trabajador, desde el 4º día

un màxim de 12 dies per campanya, fins al 60% del salari en modalitat de jornal. Este complement només s'abonarà quan la quadrilla a què pertanga el treballador haja treballat efectivament.

Article 38. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)

Les organitzacions que firmen este conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció d'àmbit sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses és real i efectiu.

Per això, de conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, les empreses amb més de 250 persones hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en el cas que hi haja.

L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, després de ser consultada la representació legal dels treballadors i treballadores.

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per esta disposició hauran de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores el corresponent pla d'igualtat, sense que això prejutge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, hagen d'adoptar-se, dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Article 39. Violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, per mitjà de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'unes altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Article 40. Eficàcia vinculant

Als efectes de l'aplicació d'este conveni col·lectiu, les parts firmants reconeixen l'existència de cinc grans blocs de matèries, que es descriuen a continuació :

- Àmbit i aplicació del conveni col·lectiu (articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 15, 32, 33, 40 i clàusules addicionals).
- Temps de treball i condicions econòmiques (articles 7, 8, 10, 11, 12, 13, 17, 22, 28, 29, 30 i 37).
- Clasificació professional, ordenació del treball i contractació (articles 9, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 25, 27, 35 i 38).
- Permisos i excedències (articles 23, 24, 26, 31, 36 i 39).
- Garanties sindicals (article 34).

Per esta raó, en el cas que l'autoritat administrativa o laboral, en l'exercici de les seues facultats, impugne, o un òrgan judicial anul·le algun dels articles, els articles del bloc esmentat podran quedar sense eficàcia pràctica en la totalitat, sempre que alguna de les parts firmants del mateix així ho sol·liciti, i s'haurà de reconsiderar el bloc complet. En cas contrari, quedaria en vigor el text complet, excepte l'article impugnat/anul·lat.

En el cas que s'inste l'anul·lació del bloc complet, la Comissió Paritària estarà obligada a convocar les parts per a les noves deliberacions en el termini de tres mesos comptats a partir del coneixement fefaent de la resolució administrativa o judicial per part dels components d'aquella.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera. Clàusula d'inaplicació de condicions d'este conveni

Per mitjà d'un acord entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, després d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, es podrán inaplicar les condicions de treball previstas en este conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

de baja y con un máximo de 12 días por campaña, hasta el 60% del salario en modalidad de jornal. Dicho complemento solamente se abonará cuando la cuadrilla a la que pertenezca el trabajador haya trabajado efectivamente.

Artículo 38. Igualdad de género (planes de igualdad)

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 250 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en el supuesto de que exista.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Sera competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por la presente disposición deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación, ya que tanto el contenido del plan, como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Artículo 39. Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 40. Eficacia vinculante

A los efectos de la aplicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes reconocen la existencia de cinco grandes bloques de materias que se describen a continuación:

- Ámbito y aplicación del convenio colectivo (artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 15, 32, 33, 40 y cláusulas adicionales).
- Tiempo de trabajo y condiciones económicas (artículos 7, 8, 10, 11, 12, 13, 17, 22, 28, 29, 30, y 37).
- Clasificación profesional, ordenación del trabajo y contratación (artículos 9, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 25, 27, 35, y 38).
- Permisos y excedencias (artículos 23, 24, 26, 31, 36, 39).
- Garantías sindicales (artículo 34).

Por lo que, en el supuesto de que la autoridad administrativa o Laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase, o un órgano judicial anule alguno de sus artículos, los artículos de dicho bloque podrán quedar sin eficacia práctica en su totalidad, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, debiendo reconsiderarse el bloque completo. En caso contrario, quedaría en vigor el texto completo, salvo el artículo impugnado/anulado.

En el supuesto de que se inste la anulación del bloque completo, la Comisión Paritaria vendrá obligada a convocar a las partes para las nuevas deliberaciones en el plazo de tres meses contados a partir del conocimiento fehaciente de la resolución administrativa o judicial por parte de los componentes de la misma.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de este convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicarlas condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

L'acord d'inaplicació de condicions d'este conveni col·lectiu haurà de ser comunicat a la Comissió Paritària.

En cas de falta d'acord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària.

Quan es plantege la discrepancia a la Comissió Paritària, caldrà aportar-li tota la documentació que s'haja proporcionat a la representació legal dels treballadors o als qui els substituïsquen en el període de consultes.

A la vista de la documentació, la Comissió Paritària citarà les parts per a un intent de conciliació en un termini no superior a set dies hàbils des que la discrepancia li siga plantejada i tota la documentació aportada.

En cas de no arribar a un acord entre les parts, estes hauran d'acudir a la resta de mesures establides en la legislació vigent; s'entén que a la Comunitat Valenciana s'haurà d'acudir a la mediació o, si és el cas, a l'arbitratge, del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, tal com es reflectix en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de juliol de 2010, o al que substituïsca aquell, si és el cas.

Segona. Règim disciplinari

Es crea una comissió que regularà el règim disciplinari aplicable a este conveni col·lectiu, en el termini de tres mesos des que es firme este acord. El règim que resulte d'allò pactat en la comissió esmentada s'integrarà en este conveni col·lectiu. En el règim disciplinari es tindrà en compte, específicamente, l'obligació del capatàs de no proporcionar ocupació als treballadors que no disposen de la documentació necessària per a això; l'incompliment d'esta obligació se sancionarà de la manera més greu possible.

Del acuerdo de inaplicación de condiciones del presente convenio colectivo se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

Cuando se plantea la discrepancia a la Comisión Paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los trabajadores o a quienes los sustituyan en el periodo de consultas.

A la vista de la documentación, la Comisión Paritaria citará a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, estas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente, entendiéndose que en la Comunidad Valenciana se deberá acudir a la mediación, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, tal y como se refleja en el V Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de julio de 2010, o por el que le sustituya, en su caso.

Segunda. Régimen disciplinario

Se crea una comisión que regulará el régimen disciplinario aplicable al presente convenio colectivo en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio, integrándose el régimen que resulte de lo pactado en dicha comisión, en el presente convenio colectivo. En dicho régimen disciplinario se tendrá en cuenta, específicamente, la obligación del capataz de no proporcionar empleo a los trabajadores que no dispongan de la documentación necesaria para ello, sancionando este incumplimiento de la forma más grave posible.

ANNEX I

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 19.c Conveni de Recol·lecció CV)	
Sol·licitant:	Treballador/treballadora:
	Delegat/delegada de personal:
	Comitè d'empresa:
	Sindicat:
Període de referència:	
De quinze dies, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
D'un mes, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
Dies treballats en període de referència: _____ _____	
Firma de la persona sol·licitant:	Segell de l'empresa: Data de recepció: ___/___/___ Nom, DNI i firma de la persona receptora:

ANNEX II

CERTIFICAT DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 19.c Conveni de Recol·lecció CV)	
Amb este document, l'empresa _____ certifica que el treballador/la treballadora _____, amb DNI número _____, causa baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que preveu l'article 18.c del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana amb data d'efectes ___/___/___.	
Període de referència:	
De quinze dies, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
D'un mes, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
Dies treballats en període de referència: _____ _____	
Firma i segell de l'empresa:	Data:

ANEXO I

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 19.c Convenio de Recolección C.V.)	
Solicitante:	Trabajador:
	Delegado de personal:
	Comité de empresa:
	Sindicato:
Periodo de referencia:	
De quince días, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____ .	
De un mes, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____ .	
Días trabajados en periodo de referencia: _____ _____	
Firma del solicitante:	Sello de la empresa: Fecha de recepción: ____/____/____ Nombre, DNI y firma del receptor:

ANEXO II

CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 19.c Convenio de Recolección C.V.)	
Por la presente la empresa _____ certifica que el trabajador _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el artículo 18.c del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, con fecha de efectos ____/____/____.	

Periodo de referencia:	
De quince días, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____ .	
De un mes, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____ .	
Días trabajados en periodo de referencia: _____ _____	
Firma y sello de la empresa:	Fecha:

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 19 de juny de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a l'any 2015 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (Codi 80000335011999). [2015/6047]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2015 en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials FEAD i AGEVALCEE, i d'una altra, pels sindicats FE-CC.OO-PV. i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta subdirecció general de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 19 de juny de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la 3a reunió de la comissió negociadora de la revisió salarial per a 2015 del VII Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat

Per les organitzacions patronals: Per FEAD: Miguel Infantes Pérez Amparo Torres Miret	A València, en els locals d'AGE-VALCEE (av. Corts Valencianes, 41), sent les 11.30 hores del dia 17 de febrer de 2015, es reunixen les persones indicades al marge en representació de les seues respectives organitzacions. Es llig l'acta de la reunió anterior i es firma.
Per AGEVALCEE: Juan José Serrano Jiménez de la Plata Martín Jiménez Sánchez	S'acorda procedir a la firma de les taules salariales per a 2015 adjuntes.
Per les organitzacions sindicals: Per la FE CC.OO-PV: Pepa Ramis Pérez Elena Albert Roberto	S'alça la sessió a les 13.00 hores.
Per FETE-UGT-PV: Ana Luzzi Angosto	

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (Código 80000335011999). [2015/6047]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales FEAD y AGEVALCEE, y de otra, por los sindicatos FE-CC.OO-PV. y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 19 de junio de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la 3.ª reunión de la comisión negociadora de la revisión salarial para 2015 del VII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad

Por las organizaciones patronales: Por FEAD: Miguel Infantes Pérez Amparo Torres Miret	A Valencia, en los locales de AGE-VALCEE (av. Cortes Valencianas, 41) siendo las 11.30 horas del día 17 de febrero de 2015, se reúnen las personas relacionadas al margen en representación de sus respectivas organizaciones. Se da lectura al acta de la reunión anterior y se firma.
Por AGEVALCEE: Juan José Serrano Jiménez de la Plata Martín Jiménez Sánchez	S'acuerda proceder a la firma de las tablas salariales para 2015 adjuntas.
Por las organizaciones sindicales: Por la FE CC.OO-PV: Pepa Ramis Pérez Elena Albert Roberto	Se levanta la sesión a las 13.00 horas.
Por FETE-UGT-PV: Ana Luzzi Angosto	

TAULES SALARIALS 2015
Conveni autonòmic centres d'atenció a persones amb discapacitat

TAULA GENERAL

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	Salari 2015	Trienni 2015	Plus festivitat
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagog/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagog/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Metge/essa	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Treballador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primerenca	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Professor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intèrpret de llengua de signes	1.410,36	31,79	29,10
Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIU			
II.1.0.1. Gerent	2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1.1. Cap d'administració	1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Governanta	1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals	1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor	1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda	1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenança	1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics	1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	2015
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

<i>GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA</i>	<i>Salari 2015</i>	<i>Trienni 2015</i>	<i>Plus festivitat</i>
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.2. Pedagog/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagog/a	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Mestre d'Educació Especial, professor titular d'Educació Especial	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Mestre d'Audiòció i Llenguatge	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Treballador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Educador d'Educació Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cuiner/a governant/a	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2a de serveis generals	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93
II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenança	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar serveis generals domèstics	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	<i>2015</i>
Director de centre d'educació especial concertat o conveniat	346,14
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o conveniat	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o conveniat	133,43

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

	<i>Salari 2015</i>	<i>Trienni 2015</i>	<i>Festiv. 2015</i>
GRUP I. PERSONAL DIRECTIU			
GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI			
II.1. Cap d'administració	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Cap de producció	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunt/a de producció	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Comandament intermedi	1.218,09	37,91	29,67
GRUP III. PERSONAL TITULAT			
III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	1.330,00	38,69	33,90
GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ, ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS			
SUBGRUP IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓ			
IV.1.1. Tècnic especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operari/aria	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operari/aria amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,66
SUBGRUP IV.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
IV.2.1. Oficial de 1a administració	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2a administració	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administratiu/iva	853,84	25,30	29,85

SUBGRUP IV.3. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS / MANIPULATS			
IV.3.1. Tècnic ajudant	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1a	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2a	894,07	28,44	29,85
IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de serveis generals	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operari de 1a	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operari de 2a	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operari/ària amb necessitat de suport	S.M.I.	19,06	11,66

TAULA DE PROGRAMES

<i>GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA</i>	<i>Salari 2015</i>	<i>Trienni 2015</i>	<i>Plus festivitat</i>
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagog/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagog/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Metge/essa	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Mestre/a d'Audiòció i Llenguatge	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Treballador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primerenca	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Professor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Intèrpret de signes	1.321,26	32,43	29,10
<i>Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS</i>			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de serveis generals	1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Governanta	1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cuiner/a governant/a	1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2a de serveis generals	1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor	1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda	968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenança	968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics	968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador	968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport	968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	2015
Director	290,80
Coordinador	105,79

TABLAS SALARIALES 2015
Convenio autonómico centros de atención a personas con discapacidad

TABLA GENERAL

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	<i>Salario 2015</i>	<i>Trienio 2015</i>	<i>Plus Festividad</i>
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Médico/a	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Trabajador/a Social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador/a Social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Técnico en integración social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intérprete de lengua de signos	1.410,36	31,79	29,10
Grupo II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO			
II.1.0.1. Gerente	2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACION			
II.1.1.1. Jefe de administración	1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Gobernanta	1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor	1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda	1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenanza	1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	<i>2015</i>
Director de centro de bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓ DIRECTA	<i>Salario 2015</i>	<i>Trienio 2015</i>	<i>Plus Festividad</i>
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	55,51	43,98

I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Maestro de Educación Especial, profesor titular de Educación Especial.	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Maestro de Audición y Lenguaje	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Trabajador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Educador de Educación Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cocinero/a gobernante/a	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93
II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenanza	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar servicios generales domésticos	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2015
Director de centro de educación especial concertado o conveniado	346,14
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

	Salario 2015	Trienio 2015	Festiv. 2015
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO			
GRUPO II. PERSONAL MANDO INTERMEDIO			
II.1. Jefe/a de administración	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Jefe/a de producción	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunto/a de producción	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Mando intermedio	1.218,09	37,91	29,67
GRUPO III. PERSONAL TITULADO			
III.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulado de grado medio o grado	1.330,00	38,69	33,90
GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
SUBGRUPO IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
IV.1.1- Técnico especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operario/a	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,66
SUBGRUPO IV.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
IV.2.1. Oficial de 1. ^a administración	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2. ^a administración	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administrativo/a	853,84	25,30	29,85
SUBGRUPO IV.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES / MANIPULADOS			
IV.3.1. Técnico ayudante	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1. ^a	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2. ^a	894,07	28,44	29,85

IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de servicios generales	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operario de 1. ^a	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operario de 2. ^a	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operario/a con necesidad de apoyo	S.M.I.	19,06	11,66

TABLA DE PROGRAMAS

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	Salario 2015	Trienio 2015	Plus Festividad
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Médico/a	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Trabajador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Técnico en integración social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Interprete de signos	1.321,26	32,43	29,10
Grupo II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Gobernanta	1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor	1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda	968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenanza	968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor	968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte	968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2015
Director	290,80
Coordinador	105,79

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 7 de juliol de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2015 en el Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (Codi 80100075012013). [2015/6534]

Vista l'acta de l'accord sobre revisió salarial per a l'any 2015 en el Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, integrada, d'una part, per l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (ASEMARQ) i, d'una altra, pel sindicat CCOO Construcció i Serveis-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de juliol de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comissió negociadora de les taules salarials per a l'any 2015 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana

Assistents

Per l'associació empresarial:

- Mavi Leida Fernández
- Julio A. Plà Martínez (assessor)
- Jaime Gil Escontrela (assessor)

Per la representació dels treballadors:

- Miguel Montalbán Gámez
- Josefina Cuevas Fandos

A València, el vint-i-quatre de juny de 2015, sent les 16.30 hores, reunits, d'una part, l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana ASEMARQ, i de l'altra, la federació sindical CCOO Construcció i Serveis PV, al marge esmentades, amb motiu de la negociació de les taules salarials per a l'any 2015 del conveni col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana, ambdós parts,

Acorden:

1r. Aprovar per unanimitat les taules salarials per a l'any 2015 del conveni col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana, les quals s'adjunten a la present acta. S'establix un increment del 0,25 per cent respecte a les taules salarials de l'exercici 2014. En el cas que l'IPC anual registrat per l'INE aconseguís el 31 de desembre de 2015 un increment superior al 0,25 per cent, s'efectuarà una revisió de la dita taula per la diferència resultant. Els retards derivats de la present taula

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana (Código 80100075012013). [2015/6534]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), y de otra, por el sindicato CCOO Construcción y Servicios-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de julio de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comisión negociadora de las tablas salariales para el año 2015 del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana

Asistentes

Por la asociación empresarial:

- Mavi Leida Fernández
- Julio A. Plà Martínez (asesor)
- Jaime Gil Escontrela (asesor)

Por la representación de los trabajadores:

- Miguel Montalbán Gámez
- Josefina Cuevas Fandos

En Valencia, a veinticuatro de junio de 2015, siendo las 16.30 horas, reunidos, de una parte, la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana ASEMARQ, y de la otra, la federación sindical CCOO Construcción y Servicios PV, al margen citadas, con motivo de la negociación de las tablas salariales para el año 2015 del convenio colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, ambas partes,

Acuerdan:

1º Aprobar por unanimidad las tablas salariales para el año 2015 del convenio colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, las cuales se adjuntan a la presente acta. Se establece un incremento del 0,25 por ciento con respecto a las tablas salariales del ejercicio 2014. En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcance el 31 de diciembre de 2015 un incremento superior al 0,25 por ciento, se efectuará una revisión de dicha tabla por la diferencia

s'abonaran en el termini d'un mes des de la seua publicació el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

2n. Faculten solidàriament Julio Antonio Plà Martínez i Jaime Gil Escontrela a traslladar del present acord a l'autoritat laboral competent, en compliment de l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors, per al seu depòsit, registre i publicitat d'este en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

I en prova del que antecedix i de conformitat amb allò que s'ha exposat, firmen tots els presents, membres de la comissió negociadora, en el lloc i la data de l'encaçalament.

ANNEX I
Taula salarial 2015

Salari conveni anual brut. Inclou retribució corresponent a pagues extraordinàries. Article 22 conveni col·lectiu.

<i>Categories professionals</i>	<i>Lloc</i>	<i>Anual 2015</i>	<i>Mensual sense pagues</i>	<i>Mensual amb pagues</i>
Grup 1. Arqueòleg/a				
	Coordinador/a	23.479,80 €	1.677,13 €	1.956,65 €
	Arqueòleg/olga	21.065,03 €	1.504,65 €	1.755,42 €
	Ajudant «A»	19.914,16 €	1.422,44 €	1.659,51 €
	Ajudant «B»	19.020,18 €	1.358,58 €	1.585,02 €
Grup 2. Especialista				
	Especialista	19.410,66 €	1.386,48 €	1.617,55 €
	Especialista ajudant	18.023,45 €	1.287,39 €	1.501,95 €
	Intèrpret cultural	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Administratiu/va	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
Grup 3. Personal de suport				
	Auxiliar d'arqueologia	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Operari/a d'arqueologia	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Auxiliar administratiu/a	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Conductor/a	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Representant comercial	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Personal de neteja i manteniment	14.709,56 €	1.050,68 €	1.225,80 €

resultante. Los atrasos derivados de la presente tabla se abonarán en el plazo de un mes desde su publicación el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

2.º Facultan solidariamente a Julio Antonio Plà Martínez y a Jaime Gil Escontrela a dar traslado del presente acuerdo, a la autoridad laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora. En el lugar y fecha del encabezamiento

ANEXO I
Tabla salarial 2015

Salario convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22 convenio colectivo.

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Puesto</i>	<i>Anual 2015</i>	<i>Mensual sin pagas</i>	<i>Mensual con pagas</i>
Grupo 1. Arqueólogo/a				
	Coordinador/a	23.479,80 €	1.677,13 €	1.956,65 €
	Arqueólogo/a	21.065,03 €	1.504,65 €	1.755,42 €
	Ayudante «A»	19.914,16 €	1.422,44 €	1.659,51 €
	Ayudante «B»	19.020,18 €	1.358,58 €	1.585,02 €
Grupo 2. Especialista				
	Especialista	19.410,66 €	1.386,48 €	1.617,55 €
	Especialista ayudante	18.023,45 €	1.287,39 €	1.501,95 €
	Intérprete cultural	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Administrativo/a	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
Grupo 3. Personal de apoyo				
	Auxiliar de arqueología	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Operario/a de arqueología	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Auxiliar administrativo/a	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Conductor/a	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Representante comercial	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Personal de limpieza y mantenimiento	14.709,56 €	1.050,68 €	1.225,80 €

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de pròrroga i revisió salarial per a 2015 en el Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (Codi 80000325011997). [2015/8232]

Vist el text de l'accord de prorroga i revisió salarial per a 2015 en el Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, per la part empresarial, per representants de PIROVAL, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats Indústria-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'accord.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de setembre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

«València, 3 de setembre de 2015

Reunides hui, en el domicili social de l'associació empresarial PIROVAL (carrer Convent Santa Clara, 1, València), les representacions següents:

Representació empresarial

La part empresarial del sector de pirotècnia, PIROVAL, representada per:

- Reyes Martí Miró
- Francisco Martínez Gomis
- Vicente Caballer Ramírez
- Asessor: Pedro Carceller Roda

Per part dels treballadors compareixen els representants dels sindicats Indústria CCOO-PV i FITAG-UGT següents:

- Indústria CCOO-PV
 - Isidro Javier Ros Sepúlveda
 - Asessor: Vicente José Rodríguez Estepa
- FITAG-UGT
- Lorenzo Clará Peiró
 - Asessor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Manifesten

I. Els compareixents, el 29 d'octubre de 2014, van iniciar negociacions constituint-se en comissió negociadora del Conveni Col·lectiu del Sector de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana. Estan legitimats per a la negociació d'accord amb els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de prórroga y revisión salarial para 2015 en el Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (Código 80000325011997). [2015/8232]

Visto el texto del acuerdo de prorroga y revisión salarial para 2015 en el Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de PIROVAL, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Industria-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de septiembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

«Valencia, 3 de septiembre de 2015

Reunidos en el día de hoy, en el domicilio social de la asociación empresarial PIROVAL (calle Convento Santa Clara, 1, de Valencia), las representaciones que se detallan a continuación:

Representación empresarial:

La parte empresarial del sector de pirotecnia: PIROVAL, representada en este acto por los señores que a continuación se detallan:

- Reyes Martí Miró
- Francisco Martínez Gomis.
- Vicente Caballer Ramírez
- Asesor: Pedro Carceller Roda

Por parte de los trabajadores, comparecen los señores que se dirán y los representantes de los sindicatos Industria CCOO.PV y FITAG-UGT y que a continuación se indican:

- Industria CCOO.PV:
 - Isidro Javier Ros Sepúlveda
 - Asesor: Vicente José Rodríguez Jara
- FITAG-UGT:
- Lorenzo Clará Peiró
 - Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

Manifiestan

I. Los comparecientes, abajo firmantes, en fecha 29 de octubre de 2014, iniciaron negociaciones constituyéndose en comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana, estando legitimados para la negociación a tenor de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Durant novembre/14, abril/15, juny/15, l'actual mes de setembre i fins a hui, s'han tingut les converses i negociacions per a aconseguir per a enguany un acord en la negociació col·lectiva. No hi ha hagut cap incidència i s'ha arribat als següents

ACORDS

Primer

Prorrogar per un any més i per tant per a l'actual 2015, el text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (2013-2014) que va ser publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* el 27.09.2013 i amb les particularitats que es plasmen en l'annex 1 que forma part del document present.

Segon

Fixar les condicions retributives per a 2015 que estan plasmades en l'annex 2, que forma part del document present.

Tercer

L'accord de conveni col·lectiu que es firma hui es compon de:

- Aquesta acta, que es formalitza com a acta final.
- L'annex 1, que conté les clàusules normatives i obligacionals.
- L'annex 2, que conté les taules salarials per a l'any 2015.

Quart

Els compareixents faculten en aquest acte el lletrat Pedro Carceller Roda perquè duga a terme les gestions telemàtiques oportunes davant l'autoritat laboral, i obtinga el registre, el depòsit i la publicació del text del conveni col·lectiu pactat i tots els tràmits que calga.

I en prova de conformitat amb tots i cada un dels acords subscrits en l'acta present i els documents annexos, tots els compareixents els firmen tots en el lloc i el dia assenyalats a l'encapçalament del document.

Per PIROVAL

Reyes Martí Miró

Francisco Martínez Gomis

Vicente Caballer Ramírez

Assessor: Pedro Carceller Roda

Per Indústria CCOO-PV

Isidro Javier Ros Sepúlveda

Asesor: Vicente José Rodríguez Estepa

Per FITAG-UGT

Lorenzo Clará Peiró

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

ANNEX 1

De l'acta final suscrita hui, 03.09.2015, referida en el seu acord primer

Acorden les parts:

Primer. La comissió negociadora acorda, per unanimitat, la pròrroga per un any més, és a dir, de l'1 de gener al 31 de desembre de 2015, del text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana subscrit el 20 de juny de 2013, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* el 27.09.2013, i en conseqüència són vàlides les clàusules obligacionals i les normatives que s'hi contenen per a l'any 2015.

Segon. S'acorda adequar les condicions econòmiques per a l'any 2015 d'acord amb el contingut de l'acta de reunió tercera d'01.09.2015, que va celebrar la comissió negociadora del conveni. A aquest efecte, i amb vigència des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2.015, es fixa el contingut econòmic del següent articulat (text del conveni publicat en el DOCV el 03.08.2007):

- Article 9. Retribucions per a 2015:

II. Durante los meses de noviembre/14, abril/15, junio/15 y en el presente mes de septiembre y hasta la fecha del día de hoy, se han mantenido las pertinentes conversaciones y negociaciones tendentes a alcanzar para el presente año un acuerdo en la negociación colectiva, sin que haya existido ningún tipo de incidencias, llegándose a los siguientes

ACUERDOS

Primer

Prorrogar por un año más y por tanto para el presente año de 2015, el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (2013-2014) que fue publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* en fecha 27.09.2013 y con las particularidades que se plasman en el Anexo 1 que forma parte integrante del presente documento.

Segundo

Fijar las condiciones retributivas para el presente año de 2015 que están plasmadas en el Anexo 2, y que forma parte integrante del presente documento.

Tercero

El acuerdo de convenio colectivo que se firma en el día de hoy se compone de:

- La presente acta que se formaliza como acta final.
- El anexo 1 que contiene las cláusulas normativas y obligacionales.
- El anexo 2 que contiene las tablas salariales para el año 2015.

Cuarto

Los comparecientes facultan en este acto al letrado Pedro Carceller Roda, para que proceda a las gestiones telemáticas pertinentes ante la autoridad laboral y obtener el registro, depósito y publicación del texto del convenio colectivo pactado y cuantos trámites sean menester.

Y en prueba de conformidad con todos y cada uno de los acuerdos suscritos en la presente acta y documentos anexos, todos los comparecientes firman la totalidad de los mismos en el lugar y día señalados en el encabezamiento del presente documento.

Por PIROVAL

Reyes Martí Miró

Francisco Martínez Gomis

Vicente Caballer Ramírez

Asesor: Pedro Carceller Roda

Por Industria CCOO.PV:

Isidro Javier Ros Sepúlveda

Asesor: Vicente José Rodríguez Jara

Por FITAG-UGT:

Lorenzo Clará Peiró

Asesor: Alfredo Sanmartín Beneyto

ANEXO 1

Al acta final suscrita en el día de hoy 03.09.2015, que viene referida en el acuerdo primero de la misma

Acuerdan las partes intervinientes:

Primer. La Comisión Negociadora acuerda, por unanimidad, la pròrroga por un año más, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito el día 20 de junio de 2013, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 27.09.2013, siendo en consecuencia válidas tanto las cláusulas obligacionales como normativas contenidas en el mismo para el año de 2015.

Segundo. Se acuerda adecuar las condiciones económicas para el año 2015 conforme al contenido del acta de reunión tercera de fecha 01.09.2015, que celebró la Comisión Negociadora del Convenio y a tal efecto y con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2.015, se fija el contenido económico del siguiente articulado (Texto del Convenio publicado en el DOCV de 03.08.2007); a saber:

- Artículo 9. Retribuciones para el año de 2015:

· Salari base: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

· Plus conveni: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

· Plus perillositat: experimentarà un increment del 0,60 % respecte a les quanties fixades pel mateix concepte de 2014 (publicada en el DOCV 25.02.2014), el reflex del qual es conté en l'annex 2.

L'increment salarial, l'actualització de salari i el pagament de retards les empreses hauran de fer-los als seus treballadors al mes següent de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* d'aquesta acta.

L'increment del 0,60 % no es revisarà.

· La resta de complementos salariales i extrasalarials no tindran cap increment per a l'any 2015. L'ANNEX 2 en fixa la quantificació.

– Article 10:

Sense aplicació.

– Articles 12 (plus xòfer muntador), 14 (plus operaris de disparades), 15 (desplaçaments i dietes), 38 (assegurança col·lectiva) i 40 (trasllats): no tenen cap increment. A l'annex 2 hi ha els imports per a l'any 2015.

Tercer. D'acord amb les previsions contingudes en el paràgraf quart de l'article 4 del text del conveni prorrogat, les parts negociadores es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni tres mesos abans que acabe la vigència d'aquest conveni prorrogat.

· Salario base: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

· Plus convenio: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

· Plus peligrosidad: experimentará un incremento del 0,60 % con respecto a las cantidades fijadas por dicho concepto de 2014 (publicada en el DOCV de 25.02.2014) y cuyo reflejo se contiene en el anexo 2.

El incremento salarial, actualización de salarios y pago de atrasos deberá de efectuarse por parte de las empresas a sus trabajadores al mes siguiente de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de la presente acta.

El incremento del 0,60 % no será objeto de revisión alguna.

· Resto de complementos salariales y extrasalariales no experimentarán incremento alguno para el año 2015, fijándose en el anexo 2 su cuantificación.

– Artículo 10:

Sin aplicación.

– Artículos 12 (plus chófer montador), 14 (plus operarios de disparos), 15 (desplazamientos y dietas), 38 (seguro colectivo) y 40 (traslados): no experimentan incremento alguno, plasmándose en el anexo 2 sus importes para el año 2015.

Tercero. Conforme a las previsiones contenidas en el párrafo cuarto del artículo 4.º del texto del convenio prorrogado, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio prorrogado.

ANNEX 2

*De l'acta final subscrita hui, 03.09.2015,
referida en el seu acord segon*

TAULES SALARIALS ANY 2015

Categoría *Abonable per dia treballat De dilluns a divendres	S. base	P. conveni	P. Perillositat*
– Encarregat	45,56	3,71	13,51
– Personal laboratori			
– Capataz	41,09	3,71	12,18
– Ofic. 1 adm.			
– Comercials	35,52	3,71	10,53
– Representants			
– Ofic. 2 adm.			
– Venedors	32,05	3,71	9,50
– Dependents			
– Auxiliar adm.			
– Per. neteja	30,24	3,71	8,96
– Oficial 1	35,52	3,71	10,53
– Oficial 2	32,05	3,71	9,50
– Oficial 3			
– AJ. venedor	30,24	3,71	8,96
– AJ. de dependent			
– Ajudant	30,24	3,71	8,96
– Peó	28,41	3,71	8,42
– Xòfer 1	35,52	3,71	10,53
– Xòfer 2	32,05	3,71	9,50

*El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni al personal d'oficines els despachos de les quals estiguén fora del recinte fabril.

ANEXO 2

*Al acta final suscrita en el día de hoy 03.09.2015,
que viene referida en el acuerdo segundo de la misma*

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

Categoría *Abonable por día trabajado De lunes a viernes	S. base	P. convenio	P. peligrosidad*
– Encargado	45,56	3,71	13,51
– Personal laboratorio			
– Capataz	41,09	3,71	12,18
– Ofic. 1 adm.			
– Comerciales	35,52	3,71	10,53
– Representantes			
– Ofic. 2 adm.			
– Vendedores	32,05	3,71	9,50
– Dependientes			
– Auxiliar adm.			
– Per. limpieza	30,24	3,71	8,96
– Oficial 1	35,52	3,71	10,53
– Oficial 2	32,05	3,71	9,50
– Oficial 3			
– Ayte. vendedor	30,24	3,71	8,96
– Ayte. de dpte.			
– Ayudante	30,24	3,71	8,96
– Peón	28,41	3,71	8,42
– Chófer 1	35,52	3,71	10,53
– Chófer 2	32,05	3,71	9,50

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

RESTA DE CONCEPTES SALARIALS I EXTRASALARIALS

PLUSOS DE DISPARADES ANY 2015

Categoría	Festiu complet	Mig festiu	Dia laborable complet	Mig dia laborable
Encarregat-expert	132,50	67,45	66,26	33,13
Encarregat	120,48	61,31	60,24	30,13
Expert	117,60	57,20	56,28	28,15
Aprendent	82,55	42,00	41,28	20,63
Personal aux.	67,55	34,39	33,77	16,90
Xòfer/experto				
de 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
Xòfer/aprendent				
de 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Quan el xòfer expert de primera i de segona façà també les funcions d'encarregat-expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat-expert.

Aquests plusos de disparades, quan es referisquen al dia complet (laboral o festiu), tindran un augment del 20 % quan la tornada al domicili el mateix dia de l'acte siga més tard de les 02.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i de viatge de tornada. Per a l'increment del 20 % del plus de disparada no es computarà el temps que transcorregà des de la replega del material de la disparada una vegada depositat en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (amb excepció feta de 20 minuts de carència). Aquest temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 02.00 hores de la matinada.

Article 12. Plus xòfer/muntador:

- Conductor 1a: 16,71 €
- Conductor 2a: 11,15 €

Article 15. Desplaçaments i dietes:

- 1 Menjar: 18,29 €
- 2 Menjars: 30,63 €

Article 38. Assegurança col·lectiva:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Article 40. Trasllats:

- Per km: 0,38 €»

RESTO CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASLARIALES

PLUSOS DE DISPARO AÑO 2015

Categoría	Festivo completo	Medio festivo	Día laborable completo	Medio dia laborable
Encargado-experto	132,50	67,45	66,26	33,13
Encargado	120,48	61,31	60,24	30,13
Experto	117,60	57,20	56,28	28,15
Aprendiz	82,55	42,00	41,28	20,63
Personal aux.	67,55	34,39	33,77	16,90
Xófer/experto				
de 1. ^a y de 2. ^a	117,60	57,29	56,28	28,15
Xófer/aprendiz				
de 1. ^a y de 2. ^a	82,55	42,00	41,28	20,63

*Cuando el chófer experto de primera y de segunda, ejerzan asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20 %, cuando al regreso a su domicilio el mismo día del acto, sobreponse las 02.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso. Para el incremento del 20 % del plus de disparo, no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraerá para fijar el límite de las 02.00 horas de la madrugada.

Artículo 12. Plus Chófer/Montador:

- Conductor 1.^a: 16,71 €
- Conductor 2.^a: 11,15 €

Artículo 15. Desplazamientos y dietas:

- 1 Comida: 18,29 €
- 2 Comidas: 30,63 €

Artículo 38. Seguro colectivo:

- Incapacidad permanente absoluta: 23.974,34 €
- Muerte: 34.266,53 €

Artículo 40. Traslados:

- Por km.: 0,38 €»

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2016 en el Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana (codi: 80000185011992). [2016/2386]

Vist el text de l'acta de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2016 en el conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana, suscrit per la comissió negociadora, integrada, per la part empresarial, per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats Federació d'Indústria de CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; en l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar inscriure'l en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb la notificació a la comissió negociadora, i fer el depòsit del text de l'Acord.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 21 de març de 2016.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana:

A València, a les 17.30 hores del dia 25 de febrer de 2016, als locals de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei, ubicades al carrer Gascó Oliag núm. 6, es reunixen les persones que s'indiquen a continuació, en la seua qualitat de representants de la part social i empresarial, a fi de procedir a l'aprovació de les taules salariales per al 2016 del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana:

En representació de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei:

Juan José R. Aymerich Berlenguer
Francisco Fenollosa Lucia.
Miguel Ferrer Salvá
Emilio Córcoles Córcoles
Venerio Prieto Guardiola
Vicenç Forés Aparici
Gabriel Ruiz Server

En representació de la Federació FITAG-UGT:

Eleuterio Fernández Lozano
Roberto Mora Delgado
Almudena Cortés Díaz
Francisco Simó Guerrero
Trini Sancho Greser
Ramón Francisco Morales Duato

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2016 en el Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana (cód.: 80000185011992). [2016/2386]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2016 en el Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Federación de Industria de CC.OO. y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art.. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 21 de marzo de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Acta de la comisión negociadora del Convenio colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana

En Valencia, siendo las 17.30 horas del día 25 de febrero de dos mil diecisés, en los locales de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, sitos en la calle Gascó Oliag núm. 6, se reúnen las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de representantes de la parte social y empresarial, al objeto de proceder a la aprobación de las tablas salariales para el 2016 del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana:

En representación de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio:

Juan José R. Aymerich Berlenguer
Francisco Fenollosa Lucia.
Miguel Ferrer Salvá
Emilio Córcoles Córcoles
Venerio Prieto Guardiola
Vicenç Forés Aparici
Gabriel Ruiz Server

En representación de la Federación FITAG-UGT:

Eleuterio Fernández Lozano
Roberto Mora Delgado
Almudena Cortés Díaz
Francisco Simó Guerrero
Trini Sancho Greser
Ramón Francisco Morales Duato

En representació de la Federació Indústria CCOO:
José Valero Riquelme
Asunción Varo Bernabeu
M.^a Pilar Ruiz Alcina
Carmen Pérez Contelles
Felisa Gabaldón Ruiz
Vicente Rodríguez Jara

Obert l'acte, s'inician els debats amb intervenció dels representants d'ambdós parts, que fan constar expressament que no volen que es transcriga en la present acta el tenor literal de les seues intervencions.

Després d'una sèrie de propostes i contrapropostes, les parts intervinguts en la present negociació arriben als següents

ACORDS

Primer. Salaris any 2016. Increment salarial

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 24 del conveni col·lectiu, i després de les propostes i contrapropostes efectuades, s'acorda l'aplicació de l'increment salarial de l'1 % per a l'any 2016 sobre la taula salarial vigent l'any 2015, així com dels conceptes previstos en els articles 26, 27, 28, 29 i 39 del conveni.

Segon

S'adjunta a la present acta l'annex I amb la taula salarial per a l'any 2016, així com l'import dels conceptes regulats en els articles 26, 27, 28, 29 i 39 del Conveni col·lectiu una vegada incrementats amb el 1,00 %.

Tercer

S'aprova que els endarreriments resultants de l'aplicació de la taula salarial des de gener de 2016 seran abonats per les empreses durant el mes següent a la publicació del present acord en el DOCV.

Quart

La comissió facilita Gabriel Ruiz Server perquè efectue els tràmits necessaris per a la presentació telemàtica davant de l'organisme competent, a fi que es procedisca a registrar-lo i publicar-lo en el DOCV.

I, com que no hi ha més assumptes per tractar, s'alça la sessió. Es procedeix a la lectura de la present acta, que se sotmet a aprovació i és aprovada per unanimitat, amb la firma de tots els components de la comissió negociadora, com a prova de conformitat amb allò que s'ha exposat, en el lloc i la data indicats en l'encapçalament.

Per la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei:

Juan José R. Aymerich Berlenguer
Francisco Fenollosa Lucia
Miguel Ferrer Salvá
Emilio Córcoles Córcoles
Venerio Prieto Guardiola
Vicenç Forés Aparici
Gabriel Ruiz Server

Per la Federació FITAG-UGT:

Eleuterio Fernández Lozano
Roberto Mora Delgado
Almudena Cortés Díaz
Francisco Simó Guerrero
Trini Sancho Greser
Ramón Francisco Morales Duato

Per la Federació Indústria CCOO:

José Valero Riquelme
Asunción Varo Bernabeu
M.^a Pilar Ruiz Alcina
Carmen Pérez Contelles
Felisa Gabaldón Ruiz
Vicente Rodríguez Jara

En representación de la Federación Industria CCOO:
José Valero Riquelme
Asunción Varo Bernabeu
M.^a Pilar Ruiz Alcina
Carmen Pérez Contelles
Felisa Gabaldón Ruiz
Vicente Rodríguez Jara

Abierto el acto, se inician los debates con intervención de los representantes de ambas partes, que hacen constar expresamente que no desean que se trascriven a la presente acta el tenor literal de sus intervenciones.

Tras una serie de propuestas y contrapropuestas, las partes intervinientes en la presente negociación llegan a los siguientes

ACUERDOS

Primer. Salarios. Año 2016. Incremento salarial

De conformidad a lo establecido en el apartado 3 del artículo 24 del convenio colectivo, y tras las propuestas y contrapropuestas efectuadas, se acuerda la aplicación del incremento salarial del 1 % para el año 2016, sobre la tabla salarial vigente en el año 2015, así como de los conceptos contemplados en los artículos 26, 27, 28, 29 y 39 del convenio.

Segundo

Se adjunta a la presente acta el anexo I con la tabla salarial para el año 2016, así como el importe de los conceptos regulados en los artículos 26, 27, 28, 29 y 39 del convenio colectivo una vez incrementados con el 1,00 %.

Tercero

Se aprueba que los atrasos resultantes de la aplicación de la tabla salarial desde enero de 2016 se abonarán por las empresas durante el mes siguiente a la publicación del presente acuerdo en el DOGV.

Cuarto

Por la comisión se facilita a Gabriel Ruiz Server para que efectúe los trámites necesarios para la presentación telemática ante el organismo competente, con el fin de que se proceda a su registro y publicación en el DOGV.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión. Se procede a la lectura de la presente acta, que se somete a aprobación y lo es por unanimidad, firmando todos los componentes de la comisión negociadora, en prueba de conformidad con lo expuesto, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio:

Juan José R. Aymerich Berlenguer
Francisco Fenollosa Lucia
Miguel Ferrer Salvá
Emilio Córcoles Córcoles
Venerio Prieto Guardiola
Vicenç Forés Aparici
Gabriel Ruiz Server

Por la Federación FITAG-UGT:

Eleuterio Fernández Lozano
Roberto Mora Delgado
Almudena Cortés Díaz
Francisco Simó Guerrero
Trini Sancho Greser
Ramón Francisco Morales Duato

Por la Federación Industria CCOO:

José Valero Riquelme
Asunción Varo Bernabeu
M.^a Pilar Ruiz Alcina
Carmen Pérez Contelles
Felisa Gabaldón Ruiz
Vicente Rodríguez Jara

ANNEX I

Taula salarial per al període comprés entre l'1 de gener de 2016 i el 31 de desembre de 2016 del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana, amb vigència 2014-2016.

GRUP I – Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic		
	Tècnic titulat	1.286,10

Subgrup 2. Personal administratiu		
	Cap administratiu	1.176,21
	Oficial administratiu 1a	1.114,39
	Oficial administratiu 2a	1.051,25
	Auxiliar administratiu	1.018,28
	Aspirant administratiu	797,66

GRUP II – Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista		
	Encarregat general	1.286,10
	Encarregat de torn	37,15
	Mecànic especialista	33,36
	Expededor/venedor	32,81
	Greixador	32,81
	Muntador de pneumàtics	32,81
	Llavador	32,81
	Conductor	32,81

Subgrup 2. Personal operari no especialista		
	Moso d'ES	32,61
	Auxiliar	28,70
	Aprendent	28,70

Subgrup 3. Personal subalter		
	Guarda	32,61
	Personal neteja	31,64
	Magatzemista	32,61
	Cobrador	33,94
	Ordenança	32,04
	Grum	28,70

Nocturnitat, art. 26	9,80
Complement expenedor, art. 27	569,40
Plus festius, art. 28	5,85
Plus de distància, art. 29	0,11
Dites i desplaçaments, art. 39	
Mitja dieta	12,53
Dieta completa	25,08
Quilometratge	0,22

ANEXO I

Tabla salarial para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana, con vigencia 2014-2016.

GRUPO I – Personal técnico y administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico		
	Técnico titulado	1.286,10

Subgrupo 2. Personal administrativo		
	Jefe administrativo	1.176,21
	Oficial administrativo 1. ^a	1.114,39
	Oficial administrativo 2. ^a	1.051,25
	Auxiliar administrativo	1.018,28
	Aspirante administrativo	797,66

GRUPO II – Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista		
	Encargado general	1.286,10
	Encargado de turno	37,15
	Mecánico especialista	33,36
	Expededor/vendedor	32,81
	Engrasador	32,81
	Montador de neumáticos	32,81
	Lavador	32,81
	Conductor	32,81

Subgrupo 2. Personal Operario no especialista		
	Mozo de ES.SS.	32,61
	Pinche	28,70
	Aprendiz	28,70

Subgrupo 3. Personal subalterno		
	Guarda	32,61
	Personal limpieza	31,64
	Almacenero	32,61
	Cobrador	33,94
	Ordenanza	32,04
	Botones	28,70

Nocturnidad, art. 26	9,80
Complemento expendedor, art. 27	569,40
Plus festivos, art. 28	5,85
Plus de distancia, art. 29	0,11
Dietas y desplazamientos, art. 39	
Media dieta	12,53
Dieta completa	25,08
Kilometraje	0,22

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de desembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del VI Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (Codi 8000335). [2010/14150]

Vist el text del VI Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 29 de juny de 2010, que està integrada de part empresarial, per representants de les organitzacions FEAD, ASELDICOVA i FEVALCEE, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CC OO-PV i FETE-UGT-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de desembre de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

VI CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I. ÀMBITS

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit funcional

Als efectes del present conveni, s'entén per centres d'atenció a persones amb discapacitat aquells que, prescindint de la naturalesa, tipus o caràcter de l'entitat propietària, tenen per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació, promoció o inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions i associacions constituïdes amb esta finalitat.

De manera específica este conveni s'aplicará a los centros de:

- Centres de dia d'atenció primerenca
- Centres ambulatoris d'atenció primerenca/Centro de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana
- Centres d'educació especial
- Centres ocupacionals
- Centres especials d'ocupació
- Centres de dia específicos de parálisis cerebral
- Centres de dia para discapacitados gravemente afectados
- Centres de dia para enfermos mentales crónicos
- Centres específicos para enfermos mentales crónicos
- Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental i paràlisi cerebral

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunitat Valenciana (Código 8000335). [2010/14150]

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 29 de junio de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de las organizaciones FEAD, ASELDICOVA y FEVALCEE, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CC OO-PV y FETE-UGT PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de diciembre 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

VI CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito funcional

A los efectos de este Convenio, se entiende por centros de Atención a personas con discapacidad aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad.

De forma específica este convenio se aplicará en los centros de:

- Centros de día de atención temprana.
- Centros ambulatorios de atención temprana/ Centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.
- Centros de educación especial.
- Centros ocupacionales.
- Centros especiales de empleo.
- Centros de día específicos de parálisis cerebral.
- Centros de día para discapacitados gravemente afectados.
- Centros de día para enfermos mentales crónicos.
- Centros específicos para enfermos mentales crónicos.
- Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental y parálisis cerebral.

- Habitatges tutelats o assistits
- Centres d'oci i temps lliure
- Institucions i associacions d'atenció a les persones amb discapacitat.
- Centres de rehabilitació i integració social de malalts mentals.

I qualsevol altre centre que ja existisca o que es cree i la funció del qual siga l'especificada en el primer punt d'este article.

S'exclouen de l'àmbit funcional del present conveni els centres específics de malalts mentals crònics (CEEM) la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada, que vinguen acollint-se al “Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada (codi 8000635)”.

El present conveni té per objecte la regulació de les condicions mínimes de treball entre els centres i institucions d'atenció a persones amb discapacitat, vinculats anteriorment pel conveni estatal vigent, i este queda com a conveni marc per al sector i el personal que hi presta els seus serveis.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni s'aplicarà a tots els treballadors i treballadores, discapacitats o no –siga quina siga la modalitat de contractació-, que presten els seus serveis per a les empreses incloses en l'article 2n. També s'aplicarà a tots els treballadors contractats per centres especials d'ocupació, siguin o no discapacitats, que treballen en qualsevol altre centre de treball, fins i tot alié al mateix centre especial d'ocupació, ja siga per prestació de serveis ordinaris, per aplicació del Decret 364/05, de 8 d'abril, de Mesures Alternatives, així com per la realització d'enclavaments laborals.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'este conveni:

a) El personal funcionari o laboral que preste els seus serveis en institucions docents o assistencials la titularitat de les quals corresponga a l'administració pública estatal, autonòmica, o local amb conveni propi.

b) Els membres de comunitats religioses, o assessors religiosos que, com a tals, presten els seus serveis en estos centres.

c) El voluntariat social.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrerà en vigor el mateix dia de la seva publicació en el DOCV.

La seua vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2012 i els seus efectes econòmics es retrotrauran al 1 de gener de 2009.

Al finalitzar cada any de vigència del conveni es negociarà la revisió salarial corresponent per a l'any 2010, 2011 i 2012.

Article 5. Pròrroga i denúncia

El conveni s'entén prorrogat d'any en any si no hi ha denúncia per qualsevol dels signants.

Amb caràcter general, la denúncia haurà de formalitzar-se dins del mes de novembre de cada any, i les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora abans del 28 de febrer següent a la denúncia del conveni.

Article 6. Dret supletori

Per a tot allò no previst en este conveni s'ajustarà al que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, el conveni que es negocie en l'Estat, les altres disposicions laborals de caràcter general, la Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, així com, per als centres d'ensenyament, la LODE, la LOE i les lleis que s'establiscen i els reglaments que les despleguen.

Els convenis col·lectius d'àmbit inferior afectaran a les parts signants.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 7. Funcions

Es constituirà una Comissió Paritaria per a la interpretació de les clàusules del conveni, vigilància del compliment d'allò pactat i medi-

- Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo.
- Centros de ocio y tiempo libre.
- Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales.

Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada en el primer punto de este artículo.

Se excluyen del ámbito funcional del presente convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengan acogiéndose al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 8000635).

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre los centros, empresas e instituciones de atención a personas con discapacidad, vinculados anteriormente por el Convenio Estatal vigente, quedando éste como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, discapacitados o no –sea cual sea la modalidad de contratación-, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el artículo 2º. También les será de aplicación a todos los trabajadores contratados por Centros Especiales de Empleo, sean o no discapacitados, que trabajen en cualquier otro centro de trabajo, incluso ajeno al propio Centro Especial de Empleo, ya sea por prestación de servicios ordinarios, por aplicación del Decreto 364/05 de 8 de abril de Medidas Alternativas, así como por la realización de enclaves laborales.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la Administración Pública Estatal, Autonómica, o Local con convenio propio.

b) Los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros.

c) El voluntariado social.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOCV.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociará la revisión salarial correspondiente para el año 2010, 2011 y 2012.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

El Convenio se entiende prorrogado de año en año de no mediar denuncia por cualquiera de los firmantes.

Con carácter general, la denuncia deberá formalizarse dentro del mes de noviembre de cada año., comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 28 de febrero siguiente a la denuncia del convenio ..

Artículo 6. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad sindical, el Convenio que se negocie en el Estado, las demás disposiciones laborales de carácter general, la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia así como, para los Centros de Enseñanza, la LODE, la LOE y las Leyes que se establezcan así como los Reglamentos que las desarrolleen.

Los convenios colectivos de ámbito inferior afectarán a las partes firmantes.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7. Funciones

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de las cláusulas del Convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y

ació i arbitratge en els conflictes que puguen originar-se en l'aplicació del conveni, amb petició expressa prèvia de les parts en conflicte i compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el conveni li assigne.

Igualment, quan hi haja discrepàncies podrà definir i adscriure els centres que realitzen les activitats englobades en l'article 2, i assimilar a les categories laborals recollides en el conveni qualsevol altra que als centres de treball puga existir.

Correspon també a la Comissió Paritària l'estudi i, si és el cas, l'establiment d'un fons de pensions, així com l'elaboració d'un pla de formació i perfeccionament dels treballadors i treballadores del sector, i proposar a l'administració els temes que es consideren oportuns i puguen tindre relació amb este.

Article 8. Composició

Esta Comissió Paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, estarà integrada per dos membres de cadascuna de les organitzacions empresarials amb representativitat legal suficient, independentment de la seua ratificació o no del present conveni, i tres per cada organització sindical, en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

Article 9. Funcionament

La constitució de la Comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretaria, i si és necessari s'aprovarà un reglament per al seu funcionament.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions, i per a adoptar acords es requerirà el vot favorable del 60% de cada una de les dues representacions.

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, adjuntant-se la documentació necessària. Sols en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari la reunió s'haurà de fer dins d'un termini màxim de vuit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

Les resolucions de la Comissió seran vinculants, i s'haurà d'alçar acta de les reunions i arxivjar els assumptes tractats.

Article 10. Seu

Esta Comissió Paritària fixa el seu domicili a València-46001, c/ Quart, 10 L, baix.

Article 11. Mecanisme de participació dels treballadors

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del conveni, per a demanar una interpretació d'este, o per a sol·licitar la mediació, o arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades es podran adreçar a la Comissió Paritària fent constar en l'escript: el nom i cognoms de qui fa la pregunta, DNI o similar, domicili a efectes de notificació, i el nom de l'empresa on exercisca la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions s'han de dirigir a l'adreça mencionada abans.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el conveni i entraran a formar part integrant d'este.

TÍTOL II. ORGANITZACIÓ PARTICIPATIVA

Article 12. Òrgans de participació

Tots els centres disposaran d'un reglament en què s'establisca, com a mínim, la gestió democràtica, els òrgans de participació i les normes de funcionament

mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto y compromiso de aceptación del arbitraje y cualquier otra competencia que el Convenio le asigne.

Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir los Centros que desarrollan las actividades englobadas en el artículo 2, y assimilar a las categorías laborales contempladas en el Convenio cualquier otra que en los Centros de trabajo pueda existir.

Corresponde también a la Comisión Paritaria el estudio y, en su caso, establecimiento de un fondo de pensiones, así como la elaboración de un plan de formación y perfeccionamiento de los trabajadores y trabajadoras del sector, y proponer a la Administración aquellos temas que se considere oportuno y puedan tener relación con el mismo.

Artículo 8. Composición

Esta Comisión Paritaria, única para toda la Comunitat Valenciana, estará integrada por dos miembros de cada una de las organizaciones empresariales con representatividad legal suficiente, independientemente de su ratificación o no del presente convenio, y tres por cada organización sindical en número igual de miembros por la parte empresarial y por la sindical.

Artículo 9. Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose si fuera necesario un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se réuna con carácter extraordinario la reunión deberá celebrarse dentro de un plazo máximo de ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Artículo 10. Sede

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Valencia. CP: 46001, calle Quart, 10 L, bajo.

Artículo 11. Mecanismo de participación

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación, o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria haciendo constar en el escrito: el nombre y apellidos de quien hace la pregunta, DNI o similar, domicilio a efectos de notificación, y el nombre de la empresa en la que ejerza su función, para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrará a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN PARTICIPATIVA

Artículo 12. Órganos de participación

Todos los centros dispondrán de un Reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrática, los órganos de participación, en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

TÍTOL III. DEL PERSONAL

CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL EN RAÓ DEL LLOC DE TREBALL

Article 13. Categories professionals

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni, de conformitat amb la seua titulació i el treball realitzat al centre, es classificarà necessàriament en un dels grups i categories que s'especifiquen en els annexos I, II i III.

Article 14. Definició i funcions

Les definicions corresponents a les distintes categories són les que figuren en els annexos I, II i III, que formen part integrant d'este conveni.

Els centres hauran de tindre proveïdes com a mínim totes les categories funcionals que exigisca l'administració per al seu funcionament.

CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL EN RAÓ DE LA SEUA PERMANÈNCIA

Article 15. Pel mode de contracte

Per raó de la seua permanència en l'empresa, el personal es classifica en:

- a) Fix a jornada completa, quan es contracta de mode permanent per a realitzar el treball.
- b) Fix a temps parcial, quan preste servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al considerat com habitual en l'activitat de què es tracte en eixos períodes de temps.
- c) Temporal: el contractat per cert temps per a realitzar treballs de caràcter temporal i extraordinari.

TÍTOL IV. CONTRACTACIONS, CESSAMENT I ACOMIADAMENTS

CAPÍTOL I . CONTRACTACIONS

Article 16. De la contractació en general

El contracte s'haurà de formalitzar per escrit i quadruplicat, cada una de les parts es quedrà un exemplar, la tercera còpia serà per a l'organisme competent i la quarta per al representant sindical, Comité d'Empresa o responsable de la secció sindical si legalment està constituida. Per a les contractacions, subcontractacions, pròrrogues, acabament de contractes, i les previsiones de nova contractació s'ajustarà al que disposa la Llei 2/91 sobre contractació i al que estableix l'Estatut dels Treballadors i este conveni.

Article 17. Modalitats de contractació

Els treballadors afectats pel present conveni podran ser contractats d'acord amb qualsevol de les modalitats legals establecides en cada moment.

a) Indefinit:

El personal afectat per este conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades als articles següents.

El personal admés a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la duració del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

El contracte tindrà el caràcter de fix discontinu quan es contracte per a realitzar un treball periòdic però de caràcter discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i treballadores que realitzen estes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'empresa.

b) Temporal:

És personal eventual el que se contracta per les empreses per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons

TÍTULO III. DEL PERSONAL

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 13. Categorías Profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará necesariamente en uno de los grupos y categorías que se especifican en los anexos I, II y III.

Artículo 14. Definición y funciones

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en los Anexos I, II y III, que forman parte integrante de este Convenio.

Los centros deberán tener provistas como mínimo cuantas categorías funcionales exija la Administración para el funcionamiento de los mismos.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DE SU PERMANENCIA

Artículo 15. Por el modo de contrato

Por razón de su permanencia en la empresa, el personal se clasifica en:

- a) Fijo a jornada completa, cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.
- b) Fijo a tiempo parcial, cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.
- c) Temporal: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

TÍTULO IV. CONTRATACIONES, CESES Y DESPIDOS

CAPÍTULO 1. CONTRATACIONES

Artículo 16. De la contratación en general

El contrato deberá formalizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta para el representante sindical, Comité de Empresa o Responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. Para las contrataciones, subcontractaciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 sobre Contratación y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 17. Modalidades de contratación

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

a) Indefinido:

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo cuando se contrate para realizar un trabajo periódico pero de carácter discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa.

b) Temporal:

Es personal eventual el que se contrata por las empresas para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por

transitòries i circumstancials. Podran subscriure's contractes de duració determinada en els supòsits següents:

a) Quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta.

b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excess de comandes així ho exigiren es podrà utilitzar esta modalitat de contracte, acollint-se a la legislació vigent.

c) Quan es tracte de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifique el nom del substituït i la causa de la substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui substituïa.

d) Els treballadors contractats per una empresa a la qual se li haja encomanat la gestió d'un centre acollit al present conveni, sota la modalitat de contracte per obra o servei determinat, o fixos, per a la prestació de serveis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre, mentre este servei el realitze l'empresa per a la qual presten els serveis o, si és el cas, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

En cas de canvi del titular de la contracta, la nova empresa respectarà obligatoriament el contracte existent entre el treballador i l'anterior empresa, així com tots els drets derivats d'este com ara categoria, salaris, antiguitat, jornada, horari, vacances, etc.

En els centres especials d'ocupació, quan el contracte eventual per circumstàncies de la producció es concerte per empreses i treballadors afectats pel present conveni col·lectiu, tindrà una duració màxima de tretze mesos, dins de un període de divuit mesos.

En el cas en què este contracte es concerte per un període inferior a dotze mesos podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que en cap cas esta pròrroga del contracte puga superar el total d'eixos dotze mesos mencionats.

A la resolució del contracte es pagarà la indemnització prevista en la llei.

En cada contracte de treball que es realitza amb esta modalitat laboral s'haurà d'expressar la causa o circumstància que constitua l'objecte del contracte.

Article 18. Dels contractes temporals

Al personal no contractat com fix, si accedix a esta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

Així mateix, tots els treballadors i treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

En cap cas els contractes temporals, a partir de la publicació del present conveni, podran sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa. Esta limitació no s'aplicarà a les empreses que duguen a terme programes, pel que fa als treballadors contractats per a realitzarlos.

En cap cas es podrà contractar un treballador en una categoria distinta a les especificades en l'annex I d'este conveni ni amb salaris inferiors als especificats per a la categoria esmentada.

Article 19. Conversió en contracte indefinit

Els treballadors i les treballadores que en un període de 30 mesos hagen estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, passaran a la condició d'indefinit, d'acord amb la legislació vigent.

Tots els treballadors i treballadores passaran automàticament a la condició d'indefinitos si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Les empreses podran subscriure contractes de foment a la contracció indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveu el Reial decret llei 5/2006 (BOE de 9 de juny de 2006) i disposicions que la substituïsquen o complementen.

Al personal no contractat com indefinit, si accedix a esta condició, se li computaran els dies treballats com vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren se podrá utilizar esta modalidad de contrato, acogiéndose a la legislación vigente.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

d) Los trabajadores contratados por una empresa a la que se le haya encomendado la gestión de un centro acogido al presente convenio, bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, o fijos, para la prestación de servicios en un centro concreto y específico, tendrán la consideración de fijos de centro, en tanto dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, la empresa que resulte nueva responsable de la gestión del centro.

En caso de cambio del titular de la contrata, la nueva empresa respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, etc.

En los Centros Especiales de Empleo, cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un período inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos doce meses citados.

A la resolución del contrato se abonará la indemnización prevista en la ley.

En cada contrato de trabajo que se realice con esta modalidad laboral deberá expresarse la causa o circunstancia que constituya el objeto del contrato

Artículo 18. De los contratos temporales

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en la empresa.

Asimismo, todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

En ningún caso los contratos temporales, a partir de la publicación del presente convenio, podrán sobrepassar el 33% del personal contratado por la empresa. Esta limitación no será de aplicación a las empresas que lleven a cabo programas, en lo referente a los trabajadores contratados para la realización de los mismos

En ningún caso se podrá contratar a un trabajador en una categoría distinta a las especificadas en el anexo I de este Convenio ni con salarios inferiores a los especificados para dicha categoría.

Artículo 19. Conversión en contrato indefinido

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, de conformidad con la legislación vigente.

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de indefinidos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto-Ley 5/2006 (BOE de 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

Al personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en la empresa.

El que disposa este apartat no s'aplicarà a la utilització dels contractes formatius, de releu i interinitat.

Article 20. Contractes a temps parcial

Una persona s'entindrà contractada a temps parcial quan preste els seus serveis durant un determinat nombre d'hores setmanals inferior a la jornada establecida en el present conveni per a la categoria corresponent.

El seu salari es calcularà dividint el salari mensual pel nombre d'hores establides en este conveni.

Article 21. Període de prova

Tot el personal de nou ingress quedarà sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'establix a continuació:

- a) Personal dels grups A, B i C: tres mesos.
- b) Personal del grup D: un mes.
- c) Personal del grup E: quinze dies naturals.

Per als contractats temporals, el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

Durant el període de prova tant la persona contractada com la titularitat de l'empresa podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Una vegada finalitzat el període de prova el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, i este període es computarà a tots els efectes.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessitarà període de prova.

Article 22. Vacants i llocs de nova creació

Quan es produïsca una vacant o es cree un nou lloc de treball es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferirà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa i als excedents voluntaris, a este efecte l'empresa comunicarà a tots els treballadors, treballadors i excedents voluntaris esta promoció. Si queda deserta es farà una oferta pública d'ocupació, que apareixerà als taulets d'anuncis de l'empresa. L'empresa comunicarà als treballadors el barem i sistema de selecció que, amb informe tècnic previ, haja acordat el Consell de Centre o òrgan equivalent.

En els centres educatius concertats l'oferta pública d'ocupació es farà d'acord amb la normativa establecida a l'efecte per la LODE, les normatives que la despleguen i els Acords de Centres en Crisi vigents.

L'empresa, com titular del centre o servici, decidirà els contractes de treball corresponents.

Article 23. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Totes les empreses reservaran en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'este conveni, el 5% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, amb informe previ de l'equip tècnic, determinarà quins són els llocs de treball reservats amb esta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

CAPÍTOL II. CESSAMENTS

Article 24. Cessament voluntari

El treballador o treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servici de l'empresa estarà obligat a comunicar-ho al titular d'esta per escrit, complint els terminis següents de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

Article 25. Preavís del treballador/a

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, excepte en el cas d'accés al funcionariat o a una interinitat en la funció pública, sempre amb preavís al titular de l'empresa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats en el primer cas.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 20. Contratos a tiempo parcial

Una persona se entenderá contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas semanales inferior a la jornada establecida en el presente convenio para la categoría correspondiente.

Su salario se calculará dividiendo el salario mensual por el número de horas establecido en este Convenio.

Artículo 21. Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses.
- b) Personal del grupo D: un mes.
- c) Personal del grupo E: quince días naturales.

Para los contratados temporales, el período de prueba será de dos meses para los grupos A, B y C.

Durante el período de prueba tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba.

Artículo 22. Vacantes y puestos de nueva creación

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa comunicará a todos los trabajadores, trabajadoras y excedentes voluntarios dicha promoción. Si queda desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tablones de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente.

En los Centros educativos concertados la oferta pública de empleo se hará de acuerdo con la normativa establecida al efecto por la LODE, las normativas que la desarrolle y los Acuerdos de Centros en Crisis vigentes.

La empresa, como titular del Centro o servicio, decidirán los correspondientes contratos de trabajo.

Artículo 23. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Todas las empresas reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 5% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

CAPÍTULO II. CESES

Artículo 24. Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Todo el personal: Quince días.

Artículo 25. Preaviso del trabajador/a

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o a una interinidad en la Función Pública, siempre con preaviso al titular de la empresa dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados en el primer caso.

Article 26. Retard en el pagament del liquidació

Si l'empresa rep el preavís en la forma adient i dins del termini, estarà obligada a pagar a l'interessat la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'esta obligació comportarà el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el pagament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavís.

Article 27. Liquidació

L'empresa estarà obligada, quinze dies després de ser preavisada, a lliurar una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador o treballadora i per la representació sindical, llevat d'opinió contrària d'este o esta.

Per al càlcul de les liquidacions, en la part corresponent a vacances es tindrà en compte únicament el període de vacances d'estiu establert en este conveni, no els períodes de Nadal i Setmana Santa.

Quan l'acabament d'un contracte temporal coincidís amb el període de negociació del conveni, en la liquidació es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

CAPÍTOL III. ACOMIADAMENTS

Article 28. Comunicació de l'acomiadament i acabament de contractes

L'empresa està obligada a comunicar tot acomiadament o acabament de contracte, excepte opinió en contra del treballador o la treballadora, així com les causes que l'han motivat, als representants legals dels treballadors i al Consell de Centre o òrgan equivalent amb una antelació mínima de quinze dies. Durant este termini els representants dels treballadors podran emetre un informe respecte d'això.

Article 29. Readmissió en cas d'acomiadament improcedent:

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent l'empresa estarà obligada a la seua readmissió o a la indemnització.

TÍTOL V. JORNADA, VACANCES, MALALTIA, PERMISOS, CURSOS, EXCEDÈNCIES, JUBILACIONS

CAPÍTOL I. JORNADA

Article 30. Jornada màxima

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà, llevat dels centres especials d'ocupació, de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, excepte el que especificuen els articles següents.

Article 31. Calendari laboral

Els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, estableixeran un calendari laboral intern del centre en què es reculla el període de vacances, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i llevat de l'atenció dels serveis que hagen de funcionar. El dit calendari haurà d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Per a l'execució del que assenyala el paràgraf anterior es tindrà en compte la legislació vigente.

Article 32. Descans setmanal

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores en dissabte i diumenge.

Quan les característiques del treball no ho permeten, es gaudirà d'este descans un altre dia de la setmana, intentant que almenys vint-i-quatre hores corresponguen al dissabte o al diumenge.

Article 33. Treball nocturn

Quan, per circumstàncies especials o perquè així ho requereix la naturalesa del centre (residències, etc.) o del treball realitzat entre les

Artículo 26. Retraso en el pago del finiquito

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 27. Finiquito

La empresa vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes sindicales, salvo opinión en contra del trabajador/a.

Para el cálculo de los finiquitos, en la parte correspondiente a vacaciones se tendrá en cuenta únicamente el período de vacaciones estival establecido en este convenio, no los períodos de Navidad y Semana Santa.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincide con el período de negociación del convenio o revisión salarial, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

CAPÍTULO III. DESPIDOS

Artículo 28. Comunicación del despido y finalización de contratos

La empresa está obligada a comunicar todo despido o finalización de contrato, salvo opinión en contra del trabajador, así como las causas que lo motivan, a los representantes legales de los trabajadores y al Consejo de Centro u órgano equivalente con una antelación mínima de quince días. Durante dicho plazo los representantes de los trabajadores podrán emitir un informe al respecto.

Artículo 29. Readmisión en caso de despido improcedente

Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente la empresa vendrá obligada a su readmisión o a la indemnización.

TÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES

CAPÍTULO 1. JORNADA

Artículo 30. Jornada máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será, excepto para los Centros Especiales de Empleo, de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo lo especificado en los artículos siguientes.

Artículo 31. Calendario laboral

Los representantes sindicales, de común acuerdo con la Empresa, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contempla el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

Artículo 32. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas en sábado y domingo.

Cuando las características del trabajo no lo permitan, este descanso se disfrutará en otros días de la semana, intentando que al menos veinticuatro horas correspondan al sábado o al domingo.

Artículo 33. Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del Centro (Residencias, etc.) o del trabajo realizado entre

10 de la nit i les 6 del matí, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es recull en l'article 65.

Article 34. Jornada continuada

Durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, si la legislació no obliga al contrari, la representació sindical de comú acord amb l'empresa podrà acordar la realització de la jornada de forma continuada.

En cas que s'establisca la jornada continuada, tot el personal tindrà dret a un descans de vint minuts computables dins de la jornada laboral.

Durant els períodes d'inactivitat lectiva que s'establisquen cada any al calendari escolar dels centres educatius i de dia d'atenció primerenca, la jornada diària per a tot el personal serà de sis hores i es realitzarà de forma continuada.

Article 35. Distribució de la jornada setmanal

La jornada setmanal per al personal d'atenció directa dels centres educatius i centres de dia d'atenció primerenca serà de 25 hores lectives i 5 complementàries més un nombre d'hores, segons determine la Conselleria d'Educació.

En els centres ambulatoris d'atenció primerenca, la jornada del personal d'atenció directa serà de 35 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.372 hores. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran de comú acord quantes d'estes hores seran complementàries.

En els centres ocupacionals i centres de dia i centres de dia per a malalts mentals crònics i centres de rehabilitació i inserció social la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.548 hores. L'empresa, de comú acord amb els representants dels treballadors, acordarà quines són complementàries.

En residències i pisos tutelats i centres específics per a malalts mentals crònics la jornada del personal d'atenció directa serà de 37,5 hores, amb un còmput anual de 1.612 hores.

El personal d'administració i serveis de tots els centres tindrà una jornada màxima setmanal de 37 hores i mitja, amb un còmput anual de 1.612 hores.

Jornada per al personal d'associacions i programes no recollits en els apartats anteriors: 37,5 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.612 hores.

En els centres especials d'ocupació la jornada màxima setmanal serà de 38 hores, amb un còmput anual de 1.672 hores.

CAPÍTOL II. VACANCES

Article 36. Vacances d'estiu

Tot el personal afectat per este conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

En els centres ambulatoris i d'atenció primerenca el personal gaudirà d'un mes i quinze dies de vacances anuals retribuïdes, preferentment a l'estiu.

En els centres educatius i centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa iniciarà les vacances una setmana després de la data indicada al calendari escolar publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat, i s'incorporarà una setmana abans del tornada d'este, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

Article 37. Setmana Santa i Nadal

En els centres d'educació i centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa tindrà dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat al calendari escolar per a estos períodes.

En els serveis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i habitatges) gaudiran de tretze dies laborables de vacances durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Si no és possible gaudir d'estos dies en eixos períodes, es pactarà amb la representació dels treballadors en quin altre període de l'any poden gaudir-se, i quedará clarament fixat en el calendari laboral de cada any.

las 10 de la nit i les 6 del matí, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es contempla en el artículo 65.

Artículo 34. Jornada continuada

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

En caso de que se establezca la jornada continuada, todo el personal tendrá derecho a un descanso de veinte minutos computables dentro de la jornada laboral.

Durante los períodos de inactividad lectiva que se establezcan cada año en el calendario escolar en los centros educativos y de día de atención temprana, la jornada diaria para todo el personal será de seis horas y se realizará de forma continuada.

Artículo 35. Distribución de la jornada semanal

La jornada semanal para el personal de atención directa de los Centros educativos y Centros de día de Atención Temprana será de 25 horas lectivas y 5 complementarias más un número de horas, según determine la Conselleria de Educación.

En los Centros Ambulatorios de Atención Temprana, la jornada del personal de atención directa será de 35 horas semanales, con un cómputo anual de 1.372 horas. La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán de común acuerdo cuántas de estas horas serán complementarias.

En los Centros Ocupacionales y Centros de Día y Centros de Día para enfermos mentales crónicos y Centros de Rehabilitación e Inserción Social la jornada del personal de atención directa será de 37 horas semanales, con un cómputo anual de 1.548 horas. La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, acordarán cuáles son complementarias.

En Residencias y Pisos Tutelados y Centros Específicos para enfermos mentales crónicos la jornada del personal de atención directa será de 37,5 horas, con un cómputo anual de 1.612 horas.

El personal de administración y servicios de todos los centros tendrá una jornada máxima semanal de 37 horas y media, con un cómputo anual de 1.612 horas

Jornada para el personal de Asociaciones y Programas no recogidos en los apartados anteriores: 37,5 horas semanales, con un cómputo anual de 1.612 horas.

En los Centros Especiales de Empleo la jornada máxima semanal será de 38 horas, con un cómputo anual de 1.672 horas.

CAPÍTULO II. VACACIONES

Artículo 36. Vacaciones de verano

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

En los centros ambulatorios y de atención temprana el personal disfrutará de un mes y quince días de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano.

En los Centros Educativos y Centros de Día de atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar publicado por la Conselleria de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado, y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo Calendario Escolar.

Artículo 37. Semana Santa y Navidad

En los Centros de Educación y Centros de Día de Atención Temprana, el personal de atención directa tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas) disfrutarán de trece días laborables de vacaciones durante los períodos de Semana Santa y Navidad. Si no fuera posible disfrutar de estos días en esos períodos, se pactará con la representación de los trabajadores en qué otro periodo del año pueden disfrutarse, quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año.

En els centres especials d'ocupació els treballadors i treballadores tindran dret a sis dies laborables distribuïts al llarg de l'any.

La resta de treballadors gaudirà de tretze dies laborables de vacances, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

CAPÍTOL III. MALALTIES

Article 38. El cobrament durant el període de I.T.

Els treballadors i treballadores en situació d'incapacitat temporal rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la seua retribució salarial total, des del primer dia, inclosos els complements salarials produïts al període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, es pagarà fins al 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació perceben el 75% de la seua retribució total, inclosos els increments salarials produïts durant el període de baixa.

En cas dels mestres dels col·legis d'educació especial concertats o amb conveni este dret s'estendrà als set primers mesos de la incapacitat temporal, i un mes més per cada trienni d'antiguitat, sempre que la diferencia siga pagada per la Conselleria d'Educació i Ciència.

Article 39. Coincidència de vacances i I.T.

Si la incapacitat temporal o el permís per maternitat coincidixen amb el període de vacances estivals, estes es gaudiran fins a completar el mes immediatament després de l'alta, o quan acorden les parts.

CAPÍTOL IV. PERMISOS

Article 40. Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores, amb avís previ i amb el justificant corresponent, es podran absentar del treball, amb dret a remuneració, pel temps i algun dels motius següents:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o per unió de fet, degudament registrada en el Registre de la Comunitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en cas de malaltia greu, operació quirúrgica amb hospitalització o sense, o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament registrades. Quan per eixe motiu siga necessari desplaçar-se fora de la província el permís serà de 5 dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea el permís serà de 7 dies.

c) Pel naixement d'un fill o filla, o en cas d'adopció, el pare tindrà dret a un permís de tres dies laborables, consecutius o no, però compresos en el període de 15 dies a partir de la data del naixement o de l'arribada de l'adoptat a la llar. A estos efectos, el part per cesària tindrà la consideració d'operació quirúrgica.

d) Es concedirà el temps necessari per a assistir el treballador o acompañar els seus fills menors d'edat o els familiars de primer grau majors de 65 anys a consultes de la Seguretat Social, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no siga possible acudir fora de les hores de treball.

e) Un dia per trasllat de domicili habitual en la mateixa localitat i dos en distinta.

f) Un dia per boda de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu es requerisca desplaçar-se a més de 200 km el permís serà de dos dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea el permís serà de tres dies.

g) Permís per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a llicència durant el temps necessari per al compliment sempre que este no es puga efectuar fora de l'horari de treball.

h) Pel temps indispensable per a atendre els danys produïts per catàstrofes en els béns immobles que constituisquen l'habitatge habitual del treballador.

i) Per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes establits legalment i en este conveni.

En los Centros Especiales de Empleo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a seis días laborables distribuidos a lo largo del año.

El resto de trabajadores disfrutará de trece días laborables de vacaciones, durante los períodos de Semana Santa y Navidad.

CAPÍTULO III. ENFERMEDADES:

Artículo 38. El cobro durante el período de I.T.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día, incluidos los complementos salariales producidos en el período de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo percibirán el 75% de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos durante el período de baja.

En el caso de los maestros de los colegios de Educación Especial concertados o conveniados este derecho se extenderá a los siete primeros meses de la Incapacidad Temporal, y un mes más por cada trienio de antigüedad, siempre y cuando la diferencia sea abonada por la Conselleria de Educación y Ciencia.

Artículo 39. Coincidencia de vacaciones e I.T.

Si la incapacidad temporal, el permiso por maternidad, permiso acumulado de lactancia o suspensión de contrato por riesgo en el embarazo coinciden con el período de vacaciones estivales, éstas se disfrutarán hasta completar el mes inmediatamente después del alta, o cuando acuerden las partes.

CAPÍTULO IV. PERMISOS

Artículo 40. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días en caso de matrimonio o por unión de hecho, debidamente registrada en el Registro de la Comunitat Valenciana.

b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de 5 días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.

c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

d) Se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual en la propia localidad y dos en distinta.

f) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se requiera desplazarse a más de 200 km. el permiso será de dos días Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea, el permiso será de tres días..

g) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

j) Per a realitzar exàmens oficials es concedirà únicament el temps necessari per a la realització de l'examen.

k) Per a assistir a curssets de preparació al part les embarassades podran sol·licitar, a partir del sisé mes, una hora diària tres vegades a la setmana.

l) Per a guardar el repòs prescrit pel metge en el certificat P.10, quan la duració de la malaltia no siga causa d'una IT.

Tot el personal dels centres especials d'ocupació disposarà d'un dia d'assumptes propis, a partir de l'1 de gener de 2001.

D'acord amb l'article 8 de la Llei 1/2001, de 6 d'abril, de la Generalitat Valenciana, els convivents en els termes expressats en la llei mencionada mantindran els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que hagen contret matrimoni.

Article 41. Permís sense sou

Tot el personal podrà sol·licitar fins a tres mesos de permís sense sou per any, que li haurà de ser concedit si ho sol·licita amb un preavís d'un mes, excepte cas de greu necessitat o impossibilitat demostrada, i en esta circumstància no s'exigirà cap termini concret de preavís. En cas de sol·licitar este permís diversos treballadors en un mateix centre, l'empresa podrà limitar el gaudi d'este dret, amb criteris que es negociaran entre esta i els representants legals dels treballadors.

Article 42. Maternitat, paternitat i atenció de menors o familiars que no puguen valdre's per ells mateixos

Les empreses afectades per este conveni s'ajustaran al que regula la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Les treballadores, per part, tindran dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas que ambdós progenitors treballen, esta, al començament del període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que al moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la retribució que percebrien si estigueren treballant.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, fixada a la seua elecció, que podrà ser dividida en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. El pare i la mare podran gaudir indistintament per ambdós progenitors en cas que ambdós treballen.

Els treballadors (ambdós progenitors) que facen ús d'este dret, podràn substituir-lo pels temps equivalents de llicència retribuïda, que s'haurà de gaudir a continuació del període indicat en el punt 2 del present article. En el cas dels professors dels col·legis esta llicència serà d'un mes.

El personal que per raons de guarda tinga al seu càrrec directe algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una llicència consistent en una reducció proporcional de les retribucions i horari. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. En finalitzar el període d'esta llicència tornarà automàticament a la seua jornada laboral anterior.

En cas d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Este permís també es gaudirà en cas d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estrange, tinguin especials dificultats d'inscripció social i familiar, degudament acreditades per serveis socials competents. En cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà

j) Para realizar exámenes oficiales se concederá únicamente el tiempo necesario para la realización del examen.

k) Para asistir a cursillos de preparación al parto las embarazadas podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana.

l) Para guardar el reposo prescrito por el médico en el certificado P.10, cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una I.T.

Todo el personal de los Centros Especiales de Empleo dispondrá de un día de asuntos propios, a partir del 1 de enero del 2011.

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1/2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana, los convivientes en los términos expresados en la citada Ley mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 41. Permiso sin sueldo

Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si lo solicita con un preaviso de un mes, salvo caso de grave necesidad o imposibilidad demostrada, en cuya circunstancia no se exigirá ningún plazo concreto de preaviso. En caso de solicitar este permiso varios trabajadores en un mismo centro, la empresa podrá limitar el disfrute de este derecho, con criterios que se negociarán entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 42. Maternidad, paternidad y cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, está al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de la retribución que percibirían en caso de desarrollar su trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán sustituirlo por el tiempo equivalente de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el punto 2 del presente artículo. En el caso de los profesores de los colegios esta licencia será de un mes.

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales com-

a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el personal tindrà dret al temps necessari per a realitzar totes aquelles gestions que siguen d'obligat compliment per a la consecució de l'adopció o l'acolliment (entrevises, etc.), sempre que no siga possible realitzar-les fora de les hores de treball i pels temps necessaris.

Els treballadors tindran dret al gaudi del permís de paternitat establert en l'Estatut dels Treballadors i la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.

CAPÍTOL V. CURSOS

Article 43. Formació permanent

Els treballadors afectats per este conveni podran arribar amb l'empresa a acords per a la formació i reciclatge professional. La duració màxima de les activitats i cursos per esta finalitat no superarà les 40 hores, excepte raons justificades.

Quan estos cursos de reciclatge siguin a proposta de l'empresa, esta pagarà les despeses. En la resta de supòsits l'empresa estudiarà fòrmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials s'ajustarà al que disposa l'article 40,j) d'este conveni.

CAPÍTOL VI. EXCEDÈNCIES

Article 44

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els articles següents.

En ambdós casos el treballador o treballadora no tindrà dret a retribució, excepte el que estableix el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 45. Excedència forçosa

Seran causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball.

b) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a què pertanya el treballador tinga representativitat legal suficient en el sector.

c) Per a atendre un familiar greument malalt, fins al segon grau de consanguinitat, i en els dos primers anys es computarà l'antiguitat.

d) Excedència d'un any per a aquells treballadors i treballadores, després de cinc anys d'exercici actiu en la mateixa empresa, amb reserva del lloc de treball i sense càlcul d'antiguitat durant aquest període.

e) Excedència especial sense dret a percepció salarial per al treballador o treballadora per naixement d'un fill, adopció o acolliment, que donarà dret a reincorporar-se immediatament al centre de treball una vegada finalitzada esta. La seua duració màxima serà de 5 anys, i es computarà l'antiguitat durant els dos primers anys.

f) Qualsevol altra que legalment s'establisca.

Les excedències previstes en els apartats c) i e), el període de duració de les quals puga gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 46. Regulació de l'excedència forçosa

El treballador o treballadora que gaudisca d'excedència forçosa té dret a reserva del lloc de treball, càlcul de l'antiguitat adquirida durant el temps que aquella dure i a reincorporar-se a l'empresa.

Una vegada desapareguda la causa que va motivar l'excedència, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa, en cas de no fer-ho, hi causarà baixa definitiva.

petentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de adopción a acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento para la consecución de la adopción o el acogimiento (entrevisas, etc.), siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo, y por el tiempo necesario.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

CAPÍTULO V. CURSOS

Artículo 43. Formación permanente

Los trabajadores afectados por este convenio podrán llegar con la empresa a acuerdos para la formación y reciclaje profesional. La duración máxima de las actividades y cursos para este fin no superará las 40 horas, salvo razones justificadas.

Cuando estos cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, la misma abonará los gastos. En todos los demás supuestos la empresa estudiará fórmulas de ayuda para sufragar los costes.

Para la realización de exámenes oficiales se estará a lo establecido en el artículo 40-j) de este convenio.

CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS

Artículo 44

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 45. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.

c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.

d) Excedencia de un año para aquellos trabajadores y trabajadoras, después de cinco años de ejercicio activo en la misma empresa, con reserva del puesto de trabajo y sin cómputo de antigüedad durante ese período.

e) Excedencia especial sin derecho a percepción salarial para el trabajador o trabajadora por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, que dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5 años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años.

f) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Las excedencias contempladas en los apartados c) y e), cuyo período de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 46. Regulación de la excedencia forzosa

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse a la empresa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, tendrá treinta días naturales para reincorporarse a la empresa, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva en la misma.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la documentació acreditativa corresponent.

Article 47. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es concedirà sempre amb petició prèvia per escrit amb un mes d'antelació, la podrà sol·licitar tot el treballador i treballadora que tinga almenys un any d'antiguitat en l'empresa i no haja gaudit d'excedència durant dos anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim d'un any, amb reserva del lloc de treball. Esta excedència podrà prolongar-se fins a tres anys, amb reserva del lloc de treball si així ho acorden les dues parts.

L'excedència voluntària podrà ser prorrogable, a petició del treballador, fins un màxim de cinc anys sense reserva del lloc de treball. En este cas el treballador que gaudisca d'esta excedència voluntària reingressarà a l'empresa tan prompte com es produïsca la primera vacant en la seua especialitat o categoria laboral.

A estos efectes no s'entindrà per vacant la realització d'una substitució temporal.

No obstant això, si es produïx una vacant d'inferior categoria a la que abans ocupava el treballador en excedència podrà optar a ella i esperar que es produïsca la que corresponga a la seua categoria.

Durant el temps d'excedència voluntària no se li computarà l'antiguitat.

Si la concessió de l'excedència voluntària és motivada per gaudiment de beca, viatges d'estudis, participació en curssets de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador, per l'exercici de tasques humanitàries o per a l'adquisició de les noves titulacions exigides per al seu lloc de treball, sempre que siga inferior a tres anys se li computarà l'antiguitat durant este període d'excedència, així com el dret a reincorporar-se al lloc de treball, i tindrà l'obligació de fer-ho en un termini màxim de set dies.

S'inclou també en este article l'excedència voluntària en les condicions que es marquen en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, és a dir: "El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que es reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no major a cinc anys. Este dret sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior".

Article 48. Reingrés del treballador

El personal en situació d'excedència amb reserva de lloc de treball comunicarà per escrit a l'empresa amb un termini mínim d'un mes la seua destinació de reincorporar-se al seu lloc de treball, sempre que siga possible.

CAPÍTOL VII. JUBILACIONS

Article 49. Jubilacions anticipades

Les empreses i els seus empleats i empleades de mutu acord podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades previstes en la legislació vigent.

Article 50. Reducció de la jornada

A partir dels 55 anys el treballador o treballadora podrà sol·licitar la reducció de la jornada d'atenció directa a la meitat del que estipula el conveni per a la seua categoria laboral, sempre que el funcionament de l'empresa ho permeta i completar la resta de la jornada amb altres activitats de l'empresa, mantenint-se-li les retribucions integres.

Tot treballador pot sol·licitar la reducció de la jornada a partir dels 55 anys, amb la reducció proporcional del seu salari. L'empresa, davant d'esta sol·licitud, estarà obligada a concedir-la immediatament.

Article 51. Contractes de relleu

Al personal contractat per a completar la jornada dels treballadors i treballadores que facen ús de l'article anterior, se li farà un contracte de relleu amb les condicions que estipula la legislació vigent i amb dret a ampliació de la jornada al moment que es produïsca el cessament o jubilació definitiva de la persona a qui està rellevant.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 47. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se concederá siempre previa petición por escrito con un mes de antelación, pudiendo solicitarla todo el trabajador y trabajadora que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante dos años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia podrá prolongarse hasta 3 años, reservándose el puesto de trabajo durante los dos primeros años y hasta tres si las dos partes así lo acuerdan.

La excedencia voluntaria podrá ser prorrogable, a petición del trabajador, hasta un máximo de 5 años sin reserva del puesto de trabajo. En este caso el trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria reingresará en la empresa tan pronto como se produzca la primera vacante en su especialidad o categoría laboral.

A estos efectos no se entenderá por vacante la realización de una sustitución temporal.

No obstante, si se produjera una vacante de inferior categoría a la que antes ocupaba el trabajador en excedencia podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que corresponda a su categoría.

Durante el tiempo de excedencia voluntaria no se le computará la antigüedad.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuera motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, por el ejercicio de labores humanitarias o para la adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para su puesto de trabajo, siempre que sea inferior a tres años se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, teniendo la obligación de hacerlo en un plazo máximo de siete días.

Se incluye también en este artículo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a saber: "El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".

Artículo 48. Reingreso del trabajador

El personal en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo comunicará por escrito a la empresa con un plazo mínimo de un mes su decisión de reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que sea posible.

CAPÍTULO VII. JUBILACIONES

Artículo 49. Jubilaciones anticipadas

Las empresas y sus empleados y empleadas de mutuo acuerdo podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Artículo 50. Reducción de la jornada

A partir de los 55 años el trabajador o trabajadora podría solicitar la reducción de la jornada de atención directa a la mitad de la que estipula el convenio para su categoría laboral, siempre que el funcionamiento de la empresa lo permita, completando el resto de la jornada con otras actividades de la empresa y manteniéndose las retribuciones integras.

Todo trabajador puede solicitar la reducción de la jornada a partir de los 55 años, con la reducción proporcional de su salario. La empresa, ante esta solicitud, vendrá obligada a concederla inmediatamente.

Artículo 51. Contratos de relevo

Al personal contratado para completar la jornada de los trabajadores y trabajadoras que hagan uso del artículo anterior, se le hará un contrato de relevo con las condiciones que estipula la legislación vigente y con derecho a ampliación de la jornada en el momento se produzca el cese o jubilación definitiva de la persona a la que está relevando.

TÍTOL VI. RETRIBUCIONS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 52. Salaris

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estarà constituït per:

- a) Salari base
- b) Complements específics.
- c) Complements per l'exercici de càrrecs unipersonals.
- d) Antiguitat.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Serà pagat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o altres modalitats, amb acord previ amb els treballadors.

Article 53. Treballs de categoria superior

Quan s'encarregue al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent a la seua categoria professional, percepdrà la retribució correspondiente a aquella mentre subsistísca esta situació.

Si el període de temps de la situació esmentada és superior a sis mesos durant un any, l'interessat tindrà dret a estar classificat en la nova categoria professional que exercisca, sempre que posseísca la titulació requerida i no es tracte de substitució de persones amb dret a reserva del lloc de treball.

Article 54. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa esta necessita destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, sols podrà fer-ho pel temps imprescindible i li mantindrà la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Esta situació es plasmarà per escrit en un acord, precisant, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a este article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 55. Bestretes

Tot el personal té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que puga excedir l'import del salari mensual, sempre que l'empresa puga. En cas de denegació i a sol·licitud del treballador, es demanarà un informe del representant dels treballadors. En els centres concertats el titular tramitarà la petició davant l'administració perquè esta satisfaça la bestreta.

Article 56. Taules salarials

Les taules salarials corresponents al 2009 que apareixen en els annexos del present conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta als articles corresponents, així com les que es negocien en els anys 2010, 2011 i 2012.

Article 57. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'este conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, a l'efecte, s'indica en les taules salarials per esta categoria. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nómina del mes del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa.

Article 58. Pagues extraordinàries

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni perceben com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari base i antiguitat. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse en l'empresa en el transcurs de l'any se li pagaran els complements de venciment superior al mes abans expressats, i es prorratarà el seu import en proporció al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i els interessats, es podrà acordar el prorrataig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es feia fins ara.

TÍTULO VI. RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por:

- a) Salario base
- b) Complementos específicos.
- c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.
- d) Antigüedad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 53. Trabajos de categoría superior

Cuando se encomienda al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida y no se trate de sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 54. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 55. Anticipos

Todo el personal tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del importe del salario mensual, siempre que la empresa pueda. En caso de denegación y a solicitud del trabajador, se recabará un informe del representante de los trabajadores. En los centros concertados el titular tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 56. Tablas salariales

Las tablas salariales correspondientes a 2009 que aparecen en los anexos del presente convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes. Así como las que se negocien en los años 2010, 2011y 2012.

Artículo 57. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para esta categoría. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 58. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base y antigüedad. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrataéndose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y los interesados, podrá acordarse el prorrataeo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no viniese realizándose hasta la fecha.

Article 59. Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal o, en cas contrari, li pagarà per este concepte la quantitat de 31,22 euros anuals.

Article 60. Clàusula de desvinculació / Inaplicació salarial

Atenent el que estableix la redacció de l'Estatut dels treballadors en l'article 85.2, les parts s'avennen a establecer les condicions i els procediments següents per a la no aplicació de l'increment salarial del present conveni que s'articula dins de les atribucions atribuïdes a la Comissió Paritaria.

Les empreses que acreden objectivament i feientment situació de déficit o pèrdues mantenudes en l'exercici econòmic anterior, tindran l'opció sempre que respecten els requeriments i les condicions que a continuació es detallen, de deixar d'aplicar l'increment pactat per a l'any en curs.

Les empreses en què al seu parer concorreguen les circumstàncies expressades en el paràgraf primer, comunicaran en l'improrrogable termini de 20 dies a partir de la publicació del conveni en el DOCV als representants dels treballadors i a la Comissió Paritaria d'este conveni, la seua intenció d'acollir-se al procediment regulat en la present clàusula.

En el termini de 30 dies des de la publicació en el DOCV l'empresa entregará als representants dels treballadors les dades comptables a què s'ha fet referència, i dins d'estos mateixos terminis les parts acordaran si pertoca o no acollir-se al que estableix esta clàusula.

L'accord o desacord serà comunicat a la Comissió Paritaria en el termini dels 5 dies següents d'haver-se produït, la qual procedirà en la forma següent:

En cas d'accord, la Comissió Paritaria registrará la declaració i justificarà la seua recepció, i arxivàrav totes les actuacions que haja seguit fins al moment, excepte indicis fonamentats de frau o abús de confiança.

En el cas de desacord la Comissió Paritaria examinarà les dades posades a la seua disposició, demanarà la documentació complementària i els assessoraments que estime oportuns, escoltarà les parts i es pronunciarà per unanimitat sobre si en l'empresa que s'examina concorren, o no, les circumstàncies expressades en el paràgraf primer. Si no es produïx acord unànim, la Comissió Paritaria sol·licitarà informe de l'autoritat laboral que serà vinculant per als seus membres. El procediment establít dins de l'apartat b) es durà a terme en el termini de 90 dies naturals següents a la publicació d'este conveni en el DOCV.

Si la Comissió Paritaria interpreta que en l'empresa es donen les circumstàncies previstes en este article, ho comunicarà als representants dels treballadors i a la direcció de l'empresa, a efectes que apliquen les condicions salarials d'esta clàusula. Una vegada transcorregut el període de desvinculació els salaris aplicables seran els vigents en este conveni.

Els representants legals dels treballadors i els membres de la Comissió Paritaria estan obligats a tractar de mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observaran respecte i sigil professional.

El termini de 30 dies establít en el paràgraf quart serà prorrogat com a màxim 30 dies naturals, per acord de la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors, sempre que ho comuniquen conjuntament a la Comissió Paritaria.

El termini de què disposa la Comissió Paritaria per a prendre decisions, podrà ser també prorrogable per 15 dies naturals per acord unànim dels seus membres.

Totes les comunicacions referides en este article hauran d'efectuar-se per mitjà d'escripció per correu certificat amb justificant de recepció.

Els terminis establits en este article seran de caducitat a tots els efectes. En els terminis prorrogables, la caducitat operarà al terme de la pròrroga si n'hi ha.

En tot cas ha d'entendre's que el que estableixen els paràgrafs precedents només afecta l'increment salarial pactat, i les empreses afectades es troben obligades pel contingut del seu text.

La Comissió Paritaria entendrà i resoldrà sobre qualsevol dubte que puga sorgir en la instrumentalització de la present clàusula de desvinculació.

Artículo 59. Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal o, en caso contrario, le abonará por este concepto la cantidad de 31,22 € anuales.

Artículo 60. Cláusula de descuelgue / Inaplicación salarial.

Atendiendo a lo establecido en la redacción del Estatuto de los trabajadores en su artículo 85.2, las partes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del presente convenio que se articula dentro de las atribuciones atribuidas a la Comisión Paritaria.

Las empresas que acreden objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico anterior, tendrán la opción siempre que respeten los requerimientos y condiciones que a continuación se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso.

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán en el improrrogable plazo de 20 días a partir de la publicación del convenio en el DOCV a los representantes de los trabajadores /as y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el DOCV la empresa entregará a los representantes de los trabajadores /as los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará el recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta el momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso de confianza.

En el caso de desacuerdo la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oirá a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si en la empresa que se examina concurren, o no, las circunstancias expresadas en el párrafo primero. Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria solicitará informe de la autoridad laboral que será vinculante para los miembros de la misma.

El procedimiento establecido dentro del apartado b) Se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el DOCV.

Si la Comisión paritaria interpreta que en la empresa se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido el periodo de descuelgue los salarios aplicables serán los vigentes en este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión paritaria están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respeto y sigilo profesional.

El plazo de 30 días establecido en el párrafo cuarto será prorrogado como máximo 30 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores /as, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión paritaria.

El plazo de què dispone la Comisión paritaria para tomar decisiones, podrá ser también prorrogable por 15 días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del mismo.

Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentalización de la presente cláusula de descuelgue será la Comisión paritaria la que entienda y resuelva sobre los mismos.

Si no hi ha acord en la Comissió Paritària se sotmetrà el desacord als procediments previstos en l'Acord sobre creació del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Este mateix procediment s'aplicarà per a les altres possibles modificacions establecudes en l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL II. COMPLEMENTS ESPECÍFICS

Article 61. Càrrecs temporals

El personal a qui se li encarregue alguna de les categories funcionals descrites en els articles corresponents percebrà, mentre exercisca la seua tasca, les gratificacions temporals assenyalades a l'efecte en les taules salarials.

Així mateix tindrà dret a una distribució diferent de les hores d'atenció directa i complementàries.

Article 62. Plus de transport

Aquelles empreses que estiguin pagant alguna quantitat com a millora per concepte de transport o distància continuaran fent-ho, sense que siga susceptible d'absorció durant la vigència del present conveni, i s'incrementarà en el mateix percentatge que augmenta el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km. de la població, l'empresa posarà a disposició dels seus empleats i empleades mitjans de transport adaptats al seu horari, els pagarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic, si n'hi ha, o en últim terme pagarà a cadascun l'import de 0,26 €. per quilòmetre.

Article 63. Vigilància del transport i del menjador

Transport

La vigilància del transport serà encarregada a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla utilitze per als seus desplaçaments al centre de treball el mateix vehicle en què viatgen les persones amb discapacitat i li siga encomanada la seua vigilància, tindrà dret a una gratificació de 111,47 € si la dedicació és d'una hora diària, i 163,51 € si és de dos. Este servici no computarà com a integrant de la jornada laboral; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

No tindrà dret a este complement qui realitze el servici dins de la seua pròpia jornada de treball. En este cas el servici no tindrà caràcter voluntari.

Menjador

La vigilància i atenció del menjador serà encarregada a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla se'n faça càrrec de l'atenció i vigilància, a qui li siguin encomanades estes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

– Vigilància de menjador: 66,87 € si la dedicació és d'una hora diària, i de 126,37 € si és de dos.

– Donar de menjar: 111,47 € per una hora de dedicació, 163,51 € per dues hores.

Este servici no computarà com a integrant de la jornada; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

Qui preste este servici dins de la seua pròpia jornada de treball no tindrà dret al complement i la seua prestació no tindrà caràcter voluntari. No obstant això, tindrà dret a gaudir gratuïtament dels serveis d'alimentació.

Article 64. Ús de vehicle propi

Quan es requerisca a un treballador o treballadora per a prestar voluntàriament un servei amb ús del seu vehicle particular se l'indemnitzarà a raó de 0,26 € per km recorregut.

Article 65. Treball nocturn

Les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindran la consideració de treball nocturn i es retribuiran amb un complement específic de nocturnitat que equivaldrà al 25% sobre el salari ordinari.

Si no hay acuerdo en la Comisión Paritaria se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre creación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Este mismo procedimiento se aplicará para las demás posibles modificaciones establecidas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

Artículo 61. Cargos temporales

El personal al que se le encomienda alguna de las categorías funcionales descritas en los artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales.

Así mismo tendrá derecho a una distribución diferente de las horas de atención directa y complementarias.

Artículo 62. Plus de transporte

Aquellas empresas que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente convenio, incrementándose en el mismo porcentaje que aumente el salario.

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,26 € por kilómetro.

Artículo 63. Vigilancia del transporte y del comedor

Transporte

La vigilancia del transporte será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen las personas con discapacidad y le fuere encomendada la vigilancia de éstas, tendrá derecho a una gratificación de 111,47 € si la dedicación es de una hora diaria, y 163,51 € si es de dos. Este servicio no computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a este complemento quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo. En cuyo caso el servicio no tendrá carácter voluntario.

Comedor

La vigilancia y cuidado del comedor será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del mismo, a quien le fueren encomendadas estas tareas tendrá derecho a una gratificación mensual de:

– Vigilancia de comedor: 66,87 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 126,37 € si es de dos.

– Dar de comer: 111,47 € por una hora de dedicación, 163,51 € por dos horas.

Este servicio no computará como integrante de la jornada; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

Qui preste este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento y la prestación del mismo no tendrá carácter voluntario. No obstante tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Artículo 64. Uso de vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de éste se le indemnizará a razón de 0,26 € km. recorrido.

Artículo 65. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25% sobre el salario ordinario.

Article 66. Plus de festivitat

Tot el personal que, en l'exercici del seu lloc de treball realitze la seua jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius o diumenges, tindrà dret a un complement específic de festivitat recollit en els annexos de taules salarials. Este complement correspon a cada mòdul de vuit hores treballades en diumenge o festiu. Per cada hora treballada en festiu o diumenge correspondrà la quantitat que apareix en l'annex mencionat per a cada categoria, dividida per 8.

Article 67. Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries totes aquelles que es realitzen per damunt de la jornada estipulada en este conveni per a cada categoria i per desig exprés de l'empresa .

Les hores extraordinàries en cap cas podran ser retribuïdes amb un increment inferior al 75% sobre les ordinàries. En tot cas, previ acord entre empresa i treballadors, podran ser compensades amb dies de permís.

Article 68. Manutenció

El personal que, de mutu acord amb l'empresa, utilitze els servis d'alimentació o d'allotjament pagará com a màxim el 50% del cost del menú.

Article 69. Dietes

L'import de la mitja dieta serà de 17 € i la dieta completa de 36,42 €. L'allotjament es pagarà amb la presentació prèvia de factura o directament per part de l'empresa.

Si el desplaçament es realitza en transport públic se li pagarà el preu del bitllet. Si ho fa en vehicle propi es remetrà al que disposa l'article 63 d'este conveni.

Article 70. Premi de jubilació

Tots els treballadors i treballadores tindran dret a percebre en jubilar-se un premi de jubilació si compten almenys amb una antiguitat de 15 anys en l'empresa.

Percebran l'import corresponent a tres mensualitats extraordinàries, si bé als centres que reben subvenció de la Conselleria de Benestar Social, la percepció de la tercera mensualitat estarà condicionada al fet que l'esmentada conselleria aporte els fons necessaris. L'import d'estes mensualitats serà igual al salari real que percebia el treballador al moment de la seua jubilació, excepte el cas dels treballadors que hagen optat per la jubilació parcial, en què es calcularà com si mantinguera la jornada completa.

En els centres educatius, tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complít que excedisca dels quinze primers anys, sempre que la Conselleria d'Educació es faca càrec d'estes quantitats.

Article 71. Gratificació extraordinària

Tot el personal, excepte el dels centres d'educació especial concertats, tindrà dret, en complir els dotze anys de servei a l'empresa, a una gratificació extraordinària equivalent al 7% de la remuneració anual estableida per a la seua categoria en les taules salarials corresponents a l'any 2000. Esta gratificació es percebrà cada vegada que el treballador complísca un múltiple de dotze anys d'antiguitat.

L'empresa podrà prorratejar esta paga en tres anys.

Per als treballadors als quals s'aplica la taula general sols serà d'aplicació durant els anys 2009 i 2010.

Per als treballadors als quals correspon la taula de programes o la taula de centres especials d'ocupació i complisquen este requisit durant el 2011, percebran el 80% d'esta paga i per als que els complisquen en el 2012, el 60% respectivament.

Article 72. Pagament d'endarreriments

En cas que a un treballador o treballadora se li acabe la relació laboral durant el període de negociació del conveni, independentment que firme o no la «liquidació», l'empresa li pagarà, a partir de la publicació del conveni o les taules corresponents i amb efectes retroactius, els endarreriments que li corresponguen.

Artículo 66. Plus de festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en los Anexos de Tablas Salariales. Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada categoría, dividida por 8.

Artículo 67. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la jornada estipulada en este convenio para cada categoría y por deseo expreso de la empresa.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75% sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán ser compensadas con días de permiso.

Artículo 68. Manutención

El personal que, de mutuo acuerdo con la empresa, utilice los servicios de alimentación o de alojamiento abonará como máximo el 50% del coste del menú.

Artículo 69. Dietas

El importe de la media dieta será de 17 € y la dieta completa de 36,42 €. El alojamiento se pagará previa presentación de factura o directamente por parte de la empresa.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público se le abonará el precio del billete. Si lo hace en vehículo propio se estará a lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio.

Artículo 70. Premio de jubilación

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir al jubilarse un premio de jubilación si cuentan con una antigüedad de al menos 15 años en la empresa.

Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias, si bien en los centros que reciben subvención de la Conselleria de Bienestar Social, la percepción de la tercera mensualidad estará condicionada a que la citada Conselleria aporte los fondos necesarios. El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de su jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

En los centros educativos, todo el personal percibirá, además de las tres mensualidades, una más por cada quinquenio cumplido que excede de los 15 primeros años, siempre que la Conselleria de Educación se haga cargo de estas cantidades.

Artículo 71. Gratificación extraordinaria

Todo el personal, excepto el de los Centros de Educación Especial concertados, tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicio en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7% de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales correspondientes al año 2000. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

La empresa podrá prorratear esta paga en tres años.

Para los trabajadores a los que les aplica la Tabla General solo será de aplicación durante los años 2009 y 2010.

Para los trabajadores/as a los que les corresponde la Tabla de Progamas o la tabla de Centros especiales de Empleo y cumplan dicho requisito durante el 2011, percibirán el 80% de dicha paga y para los que los cumplen en el 2012 el 60% respectivamente.

Artículo 72. – Abono de atrasos

En caso de que a un trabajador o trabajadora le finalice la relación laboral durante el período de negociación del Convenio, independientemente de que firme o no el «finiquito», la empresa le abonará, a partir de la publicación del Convenio o las tablas correspondientes y con efectos retroactivos, los atrasos que le correspondan.

TÍTOL VII. RÈGIM ASSISTENCIAL

CAPÍTOL I. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 73.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció d'aquelles mesures que siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

Amb esta finalitat, les empreses i el personal afectat per este conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 54/2003 de 12 de desembre de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, RD 171/2004 de 30 de gener pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995 en matèria de coordinació d'activitats empresarials i la resta de normativa vigent.

Article 74. Examen de salut

El personal afectat per este conveni tindrà dret a un examen de salut específic, adequat al risc laboral d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, (art. 22), amb acceptació prèvia de l'interessat.

Les proves mèdiques que es realitzen s'ajustaran als llocs de treball i als protocols establerts pel Ministeri de Sanitat.

El titular de l'empresa informarà els representants del personal sobre els serveis que en esta matèria oferix la mútua contractada.

Article 75. Malalties professionals

La Comissió Paritària, en el termini de sis mesos des de la publicació del present conveni, gestionarà davant de l'autoritat competent la creació d'un servei especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos, ...), així com la seu catalogació i atenció.

Article 76. Canvi de lloc de treball per a embarassades

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per este conveni, quan hi haja perillositat o risc, a proposta del delegat de prevenció de salut laboral, l'empresa estableirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per a evitar els riscos esmentats.

Article 77. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

En el marc del present conveni es constituirà la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la signatura del conveni i tindrà una composició de quatre membres per cada una de les parts signants del conveni. La dita Comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desplegament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i adequarel-lo a la normativa vigent. Així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa i accidents de treball, per a recomanar a les empreses afectades per este conveni els mitjans necessaris per a evitar estes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores. A estos efectos, la Comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

Esta Comissió fixa el seu domicili de València-46001, C/ Quart, 10, baix L, i es reunirà semestralment.

CAPÍTOL II. MILLORES SOCIALES

Article 78. Prioritat d'admissió en els centres

La Comissió Paritària estudiarà la fórmula de fer valdre la prioritat d'admissió en els centres per als fills, germans o tutelats dels treballadors i treballadores i del titular dels centres afectats per este conveni.

Article 79. Assegurances de responsabilitat civil, invalidesa i mort

Totes les empreses hauran de comptar amb una pòlissa d'assegurances que garantísca la cobertura de responsabilitat civil de tot el personal afectat per este conveni.

TÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 73

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

A tal fin, las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, RD 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales y demás normativa vigente.

Artículo 74. Examen de salud

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un examen de salud específico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de riesgos Laborales (art. 22), previa aceptación del interesado.

Las pruebas médicas que se realicen se ajustarán a los puestos de trabajo y a los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad.

El titular de la empresa informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia ofrece la Mutua contratada.

Artículo 75. Enfermedades profesionales

La Comisión Paritaria, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatria, problemas nerviosos, ...), así como su catalogación y atención.

Artículo 76. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

En el caso de embarazo o durante el periodo de lactancia de las trabajadoras afectadas por este Convenio, cuando exista peligrosidad o riesgo, a propuesta del delegado de prevención de salud laboral, la empresa, establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar los citados riesgos.

Artículo 77. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio y tendrá una composición de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar, ejecutar y supervisar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adecuarlo a la normativa vigente. Así como la realización de estudios basados en los partes de baja y accidentes de trabajo, para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, la Comisión solicitará a las empresas la información necesaria para la elaboración del estudio.

Esta Comisión fija su domicilio de Valencia- CP: 46001, calle Quart, 10, bajo L y se reunirá semestralmente.

CAPÍTULO II. MEJORAS SOCIALES

Artículo 78. Prioridad de admisión de usuarios en los centros

La Comisión paritaria estudiará la fórmula de hacer valer la prioridad de admisión en los centros para los hijos, hermanos o tutelados de los trabajadores y trabajadoras y del titular de los centros afectados por este Convenio.

Artículo 79. Seguros de responsabilidad civil, invalidez y muerte

Todas las empresas deberán contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio.

D'esta pòlissa serà contractant, beneficiària i depositària l'empresa.

Les empreses afectades per este conveni hauran de disposar d'esta pòlissa al termini de dos mesos, a partir de la publicació d'este conveni, notificaran públicament al començament de cada curs escolar als seus treballadors i treballadores els detalls d'esta i els procediments a seguir en cas de sinistre, i posaran a disposició de la representació legal dels treballadors una còpia de la pòlissa.

Haurà d'estar assegurat tot el personal, inclòs aquell que es trobe en situació d'excedència forçosa.

En extracte, les garanties de les pòlies ressenyades seran les següents:

– Responsabilitat civil: en què puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per esta pòlissa.

– Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió. Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent o mort: 18.700 € com a mínim, en les pòlies que es renoven a partir de la publicació del present conveni.

CAPÍTOL III. FORMACIÓ

Article 80. Formació

La Mesa Negociadora s'adherix a l'Acord Nacional de Formació Contínua de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació (FTFE).

Article 81. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà en el termini màxim de tres mesos a partir de la seua entrada en vigència la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta al 50% per les parts negociadores del conveni, igualment es comunicarà la seu constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 82. Principis generals

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, salvant en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de l'empresa.

Article 83. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa, centre o entitat s'orientarà cap als objectius següents:

a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este.

b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.

d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball.

e) Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball, en evitació de riscos laborals.

f) Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment tant el mateix treballador o treballadora com la dinàmica de l'empresa o a l'atenció efectiva de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

Article 84. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a assistir a cursos els treballadors i treballadores que hagen participat en menys ocasions, i aquells treballadors i treballadores que estiguin ocupant llocs de treball relacionats directa-

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar o año natural a sus trabajadores y trabajadoras los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro, y pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores una copia de la póliza.

Deberá estar asegurado todo el personal, incluido el que se halle en situación de excedencia forzosa.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

– Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

– Accidentes individuales sufridos por los asegurados en el ejercicio de la profesión. Capital asegurado en caso de invalidez permanente o muerte: 18.700 € como mínimo, en las pólizas que se renueven a partir de la publicación del presente convenio.

CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 80. Formación

La Mesa Negociadora se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE)

Artículo 81. Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses a partir de su entrada en vigencia la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación continua, tanto en el ámbito de la Comunitat Valenciana como en el estatal.

Artículo 82. Principios generales

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Artículo 83. Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

Artículo 84. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo

ment amb la matèria objecte del curs o la desenvolupen en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals, no qualificats o persones amb discapacitat.

Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord.

CAPÍTOL IV. DRETS SINDICALS

Article 85. Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

Qualsevol gestió encaminada a tancaments o expedients de regulació d'ocupació que afecten els treballadors d'este conveni es posarà en coneixement dels representants dels treballadors.

Article 86. De tots els treballadors

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, i podrà expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interés laboral o social.

Tot treballador podrà ser elector i elegible per a exercir càrrecs sindicals, sempre que reuniça els requisits establits en l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

Article 87. De l'assemblea de treballadors i treballadores

Es garantix el dret dels treballadors i treballadores de l'empresa a reunir-se sense presència d'esta, sempre que no es pertorbe el desenvolupament de les activitats i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigente.

L'assemblea pot estar constituïda pel personal d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats o delegades de personal, pel comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 20% de la plantilla del centre o de l'empresa.

Les reunions hauran de ser comunicades al representant legal de l'empresa, amb una antelació de 24 hores, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones no pertanyents a la plantilla que assistiran a l'assemblea.

L'empresa i la representació legal dels treballadors acordaran les mesures oportunes per a evitar perjuís en l'activitat normal de l'empresa.

En períodes de negociació del conveni col·lectiu, les assemblees es podran realitzar en horari laboral, i els treballadors i treballadores podran disposar de 15 hores anuals, sempre que es mantinguin els serveis mínims necessaris.

Article 88. Dels afiliats i afiliades

D'acord amb l'art. 8 del títol IV de la LOLS, els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que disposen els estatuts del sindicat.

b) Fer reunions, amb notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal del centre.

c) Rebre informació que li envie el seu sindicat.

d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar els afiliats i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar al centre de treball i en lloc on es garantís un adequat accés a este per tots els treballadors i treballadores.

Article 89. Descompte de la quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, les empreses podran descomptar de les seues nòmines l'import de la quota sindical, que s'ingressarà en el compte que el sindicat corresponent determine.

Article 90. Seccions sindicals

Es podran crear seccions sindicals de les organitzacions sindicals més representatives sempre que el sindicat compta amb almenys quatre afiliats en el centre. Els representants d'estes seccions sindicals no comptaran amb els drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comitè d'empresa, llevat que tinguen esta condició.

relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, así como los trabajadores y trabajadoras temporales, no cualificados o personas con discapacidad.

Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES

Artículo 85. Cierres y expedientes de regulación de empleo

Cualquier gestión encaminada a cierres o expedientes de regulación de empleo que afecten a los trabajadores de este convenio se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 86. De todos los trabajadores

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 87. De la asamblea de trabajadores y trabajadoras

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a reunirse la empresa sin presencia de la misma, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la misma y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

La asamblea puede estar constituida por el personal de un centro o de diversos centros de la empresa. Ha de ser convocada por los delegados o delegadas de personal, por el comité de empresa, por una sección sindical, o por el 20% de la plantilla del centro o de la empresa

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante legal de la empresa, con una antelación de 24 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla que van a asistir a la asamblea.

La empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

En períodos de negociación del convenio colectivo, las asambleas se podrán realizar en horario laboral, pudiendo disponer los trabajadores y trabajadoras de 15 horas anuales, siempre que se mantengan los servicios mínimos necesarios.

Artículo 88. De los afiliados y afiliadas

De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del Centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 89. Descuento de la cuota sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas podrán descontar en sus nóminas el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 90. Secciones sindicales

Podrán crearse Secciones sindicales de las organizaciones sindicales más representativas siempre y cuando el sindicato cuente con al menos cuatro afiliados en el centro. Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la Ley otorga a los Delegados de Personal o miembros de comité de empresa, salvo que ostentaren esta condición.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconeix i els que es determinen en este conveni, entre ells:

– Difusió lliure a l'empresa de les seues publicacions, avisos i opinions.

– El de reunió als locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'asseyen per a l'assemblea de treballadors.

En aquelles empreses que compten amb més de 100 treballadors i no ho haja representativitat d'alguna de les organitzacions firmants del present conveni, es podrán constituir seccions sindicals amb els mateixos drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comités d'empresa.

Article 91. Representants dels treballadors i membres de comités d'empresa

El treballador, amb avís previ i amb una antelació mínima de 24 hores i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment i en este conveni.

En cas que un representant dels treballadors o membre del comité d'empresa realitze sempre torn nocturn i haja de fer ús del crèdit horari mencionat, en gaudirà en la jornada immediatament anterior a l'activitat que haja de realitzar.

Article 92. Garanties dels delegats i delegades de personal

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant de l'empresari la representació per a la qual van ser elegits i tindran les mateixes competències i drets i garanties establides per als comités d'empresa en la legislació vigent.

Article 93. Acumulació d'hores sindicals

Per a facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, regió, comunitat autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la Mesa Negociadora d'este conveni podran acumular les hores dels distints membres dels comités d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal pertanyents a les seues organitzacions en aquells treballadors, delegats o membres del comité d'empresa que les centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu el que disposa este article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, al nivell que corresponga, l'acumulació d'hores sindicals esmentada.

Els acords que, a efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negocien amb les conselleries corresponents en aplicació d'este article, també seran notificats a l'organització patronal. En este cas, les conselleries corresponents faran efectius els salaris dels permanents sindicals esmentats.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa el nom del seu treballador alliberat, amb acceptació prèvia expressa d'este.

Article 94. Negociació col·lectiva

Els treballadors i les treballadores afiliats a centrals sindicals amb implantació en el sector a nivell nacional o autonòmic que es mantinguin en actiu en alguna empresa i hagen estat designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb avís previ i justificació posterior, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seua tasca negociadora, tant en la negociació de futurs convenis com en les sessions de la Comissió Paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Article 95. Drets dels sindicats

Els que exercisquen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret, a:

a) L'assistència i accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari amb una antelació de 48 hores com a mínim, sense interrompre el treball normal.

b) El gaudiment dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconozca y los que se determinen en este convenio, entre ellos:

– Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

– El de reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de trabajadores.

En aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores y no haya representatividad de alguna de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, podrán constituirse secciones sindicales con los mismos derechos que la Ley otorga a los delegados de personal o miembros de comités de empresa.

Artículo 91. Representantes de los trabajadores y miembros de comités de empresa

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 24 horas y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

En caso de que un representante de los trabajadores o miembro del Comité de Empresa realice siempre turno nocturno y tenga que hacer uso del citado crédito horario, disfrutará del mismo en la jornada inmediatamente anterior a la actividad que tenga que desarrollar.

Artículo 92. Garantías de los delegados y delegadas de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias y derechos y garantías establecidos para los comités de empresa en la legislación vigente.

Artículo 93. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora de este Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados. Cada central sindical podrá negociar con la patronal, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las consellerias correspondientes en aplicación de este artículo, también serán notificados a la Organización Patronal. En este caso, las consellerias correspondientes harán efectivos los salarios de dichos permanentes sindicales.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 94. Negociación colectiva

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a centrales sindicales con implantación en el sector a nivel nacional o autonómico que se mantengan en activo en alguna empresa y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, tanto en la negociación de futuros Convenios como en las sesiones de la comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 95. Derechos de los sindicatos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario con una antelación de 48 horas como mínimo, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

c) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu, i hauran d'incorporar-se al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament del seu càrrec.

Article 96. Eleccions sindicals

Als centres amb cinc o més treballadors es podran realitzar eleccions sindicals si així ho sol·licita algun dels sindicats representatius del sector.

TÍTOL VIII . FALTES, SANCIONS, INFRACCIONS

CAPÍTOL I. FALTES

Article 97. Faltes

Tota falta cometida per un treballador o treballadora es classifica, segons la seua importància, en:

- a) Falta lleu
- b) Falta greu
- c) Falta molt greu.

Article 98. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- Tres faltes de puntualitat comeses durant un període de trenta dies.
 - No notificar en un termini de vint-i-quatre hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.
 - L'abandonament del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps, sempre que pels perjudicis que origine a l'empresa, a les persones amb discapacitat o als companys de treball, no haja de ser considerada greu o molt greu.
 - Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.
 - No cursar en el termini oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per causa justificada, a menys que siga evident la imposibilitat de fer-ho.
 - Negligència en la conservació del material i les instal·lacions i en el control d'assistència, disciplina i atenció als usuaris.

Article 99. Faltes greus

Són faltes greus:

- Més de tres i menys d'onze faltes de puntualitat comeses en un període de trenta dies.
- Faltar injustificadament al treball un dia en un període de trenta dies.
- L'incompliment de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.
- Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'empresa o les persones amb discapacitat.
- Discussions públiques amb companys o companyes de treball en l'empresa, que menyspreuen davant els usuaris la imatge d'un treballador o treballadora.
- La reiteració o reincidència en falta lleu en un mateix trimestre sempre que hi haja existit sanció.

Article 100. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- Onze o més faltes de puntualitat comeses durant un període de trenta dies.
- Més de vint faltes de puntualitat comeses en un any, sempre que haja existit sanció.
- La falta injustificada al treball durant dos dies en un període de trenta.
- La simulació de malaltia o accident.
- Els maltractaments de paraula o obra a les persones amb discapacitat, les seues famílies, caps o companys.
- El frau, la desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt, robatori o complicitat, tant a l'empresa com a tercieres personnes, comés dins de les dependències de l'empresa.

c) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese en su cargo.

Artículo 96. Elecciones sindicales

En los centros con cinco o más trabajadores se podrán celebrar elecciones sindicales si así lo solicita alguno de los sindicatos representativos del sector.

TÍTULO VIII. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I. FALTAS

Artículo 97. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasifica, según su importancia, en:

- a) Falta leve
- b) Falta grave
- c) Falta muy grave.

Artículo 98. Faltas leves

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
 - No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
 - El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo, no deba ser considerada grave o muy grave.
 - Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
 - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
 - Negligencia en la conservación del material y las instalaciones y en el control de asistencia, disciplina y atención a los usuarios.

Artículo 99. Faltas graves

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de once faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
 - Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.
 - El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
 - Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
 - Discusiones públicas con compañeros o compañeras de trabajo en la empresa, que menosprecien ante los usuarios la imagen de un trabajador o trabajadora.
 - La reiteración o reincidencia en falta leve en un mismo trimestre siempre que haya existido sanción.

Artículo 100. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- Once o más faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
 - Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año, siempre que haya existido sanción.
 - La falta injustificada al trabajo durante dos días en un período de treinta.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - Los malos tratos de palabra u obra a las personas con discapacidad, sus familias, jefes o compañeros.
 - El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a tercieres personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa.

– L'abandonament injustificat i reiterat de la funció encomanada a la seua categoria professional que ocasiona perjudicis al servici.

– L'abús d'autoritat.

– La reincidència en falta greu, si es comet dins dels tres primers mesos següents a haver-se produït la primera i sempre que esta haguera estat sancionada.

Article 101. Reincidència

Únicament es considerarà reincidència a l'hora de la catalogació de les faltes si hi ha sanció per la comissió de la primera falta.

Article 102. Prescripció de les faltes

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

- les faltes lleus, als deu dies;
- les greus, als quinze dies,
- i les molt greus, als cinquanta dies

S'entenen estos terminis des del moment en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió de la falta.

CAPÍTOL II. SANCIONS

Article 103. Sancions

Les sancions seran:

Per a faltes lleus: amonestació verbal en presència dels representants sindicals; i si foren reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou entre un i quinze dies, amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou fins a seixanta dies, amb o sense advertència d'acomiadament. Acomiadament.

Article 104. Mecanisme

Totes les sancions seran comunicades per escrit a l'infractor, siga qui siga el grau de la falta, indicant la data i el fet que la van motivar. La comunicació s'ha de fer dins del termini i en la forma assenyalats i el treballador o treballadora haurà de signar el justificant de recepció.

El treballador o treballadora tindrà cinc dies per a formular alegacions per escrit a fi de defendre's.

El representant legal de l'empresa o persona en qui haja delegat estes funcions remetrà ambdós documents al comitè d'empresa o al delegat o delegada sindical, amb l'objecte que s'emeta l'informe oportú en el termini de tres dies, finalitzat el qual l'empresa presentarà la documentació al Consell de Centre o òrgan equivalent perquè en prenga coneixement.

L'incompliment per part de l'empresa dels tràmits previstos en este article determinarà la nul·litat de les sancions imposades.

Article 105. Reducció de les sancions

El titular de l'empresa, després d'escoltar les alegacions, vistos els informes emesos pels diversos òrgans i tenint en compte les circumstàncies que concorren en el fet i la conducta ulterior del sancionat, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus.

CAPÍTOL III. INFRACCIONS DELS EMPRESARIS

Article 106

Davant la suposada omission o acció comesa pels titulares de les empreses que siguen contràries al que disposa este conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors, tractarà, en primera instància, de corregir la suposada infracció apel·lant verbalment o per escrit el titular de l'empresa.

Si al termini de deu dies, des de la notificació oficial al titular, no s'ha rebut solució, o ésta no és satisfactoria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, al termini màxim de vint dies des de la recepció d'este, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

– El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional que ocasione perjuicios al servicio.

– El abuso de autoridad.

– La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los tres primeros meses siguientes a haberse producido la primera y siempre que esta hubiese sido sancionada.

Artículo 101. Reincidencia

Sólo se considerará reincidencia a la hora de la catalogación de las faltas si existiera sanción por la comisión de la primera falta.

Artículo 102. Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- las faltas leves, a los diez días
- las graves, a los quince días
- y las muy graves, a los cincuenta días

Entendiéndose estos plazos desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

CAPÍTULO II. SANCIONES

Artículo 103. Sanciones

Las sanciones serán:

Para faltas leves: amonestación verbal en presencia de los representantes sindicales; y si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo entre uno y quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, con o sin apercibimiento de despido. Despido.

Artículo 104. Mecanismo

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al infractor, sea cual sea el grado de la falta, indicando la fecha y el hecho que la motivaron. La comunicación ha de hacerse en el tiempo y forma señalados y el trabajador o trabajadora deberá firmar el justificante de recepción.

El trabajador o trabajadora tendrá cinco días para formular alegaciones por escrito a fin de defendere's.

El representante legal de la empresa o persona en quien haya delegado esas funciones remitirá ambos documentos al comité de empresa o al delegado o delegada sindical, con el objeto de que se emita el informe oportuno en el plazo de tres días, finalizado el cual la empresa presentará la documentación al Consejo de Centro u órgano equivalente para su conocimiento.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determinará la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 105. Reducción de las sanciones

El titular de la empresa, oídas las alegaciones, vistos los informes emitidos por los diversos órganos y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del sancionado, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

CAPÍTULO III. INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 106

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquier de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria d'Economia, Hacienda y Empleo.

En tot cas s'ajustarà al que preveuen les disposicions legals vigents i especialment al que disposa la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i vacances més beneficioses que estiguin gaudint els treballadors i treballadores abans de l'entrada en vigor d'este conveni i es conservaran com a dret *ad personam*.

Segona

Mediació i Arbitratge: les parts negociadores del present conveni s'adherixen a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), així com al seu reglament d'aplicació, que vincularà a la totalitat de les empreses i a la totalitat dels treballadors representats, actuant en primera instància la Comissió Paritària d'este conveni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

A partir de la publicació del present conveni, no es podrà contractar ningú amb una categoria distinta a les previstes en este.

Segona

A efectes econòmics a partir de l'any 2002 s'aplicarà un augment lineal al professor titular (B8) igual a la quantitat mensual que augmenta el salari del monitor durant l'exercici corresponent i mentre no es complete l'homologació salarial, mantenint per la seua banda els triennis dins de les respectives categories.

Tercera

Als centres d'educació especial concertats o amb conveni, la categoria de cuidador és a extingir.

Quarta

En els centres especials d'ocupació, en el cas que algun treballador gaudisca d'un salari superior provenint d'una categoria suprimida, se'ls aplicarà en 2009 un increment de l'1,5% sobre el seu salari, i en anys successius se li aplicarà el mateix increment que a la resta de categories, sobre el seu salari.

Cinquena

En el cas que es produísca una modificació del SMI, les categories professionals i els salariis afectats que queden per davall d'este s'ajustaran a l'alça i mantindran la mateixa diferència percentual que hi ha en l'actualitat entre ells.

Sisena

Mentre no es posen en marxa els equips multiprofessionals, i per a aquelles qüestions que expressament així estiguin regulades per una altra norma legal, els centres especials d'ocupació i respecte a totes les noves actuacions que es promouen en l'àmbit laboral hauran de sol·licitar els preceptius informes davant dels centres base de benestar social amb una antelació mínima de 10 dies, passat el qual sense rebre contestació, es considerarà favorable per silenci administratiu.

En cas de discrepància entre ambdues parts, podrà acudir-se a la Comissió Paritària si ambdues parts així ho convenen, la qual tindrà un termini màxim de 15 dies per a resoldre des de la presentació de la sol·licitud.

Esta sol·licitud podrà presentar-se per una de les parts o per ambdues, i s'haurà de ratificar en el primer dels casos en el termini màxim de cinc dies, des que la Comissió Paritària ho comunique fehacientement.

Setena

La Comissió Paritària serà l'òrgan encarregat de resoldre els dubtes que sorgisquen sobre l'aplicació de la taula de programes.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho *ad personam*.

Segunda

Mediación y Arbitraje: las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

No se podrá contratar, a partir de la publicación de este convenio a nadie con una categoría distinta a las previstas en el mismo.

Segunda

A efectos económicos a partir del año 2002 se aplicará un aumento lineal al profesor titular (B.8)(categoría a extinguir) igual a la cantidad mensual que aumente el salario del Monitor durante el ejercicio correspondiente y, manteniendo por su parte los trienios dentro de sus respectivas categorías.

Tercera

En los centros de Educación Especial concertados o conveniados, la categoría de Cuidador es a extinguir.

Cuarta

En los Centros Especiales de Empleo, en el supuesto de que algún trabajador disfrutara de un salario superior proveniente de una categoría suprimida, se les aplicará en 2009 un incremento del 1.5% sobre su salario, y en años sucesivos se le aplicará el mismo incremento que al resto de categorías, sobre su salario.

Quinta

En caso de que se produjera una modificación del SMI, las categorías profesionales y salarios afectados que quedasen por debajo de éste se ajustarán al alza manteniendo la misma diferencia porcentual que existe en la actualidad entre ellos.

Sexta

Mientras no se pongan en marcha los equipos multiprofesionales, y para aquellas cuestiones que expresamente así vengan reguladas por otra norma legal, los Centros Especiales de Empleo y con respecto a todas las nuevas actuaciones que se promueven en el ámbito laboral deberán solicitar los preceptivos informes ante los Centros Base de Bienestar Social con una antelación mínima de 10 días, pasado el mismo sin recibir contestación, se considerará favorable por silencio administrativo.

En caso de discrepancia entre ambas partes, podrá acudirse a la Comisión Paritaria si ambas partes así lo convinieran, que tendrá un plazo máximo de 15 días para resolver desde la presentación de la solicitud.

Esta solicitud podrá presentarse por una de las partes o por ambas, debiendo ratificar en el primero de los casos en el plazo máximo de 5 días, desde que la Comisión Paritaria se lo comunicada fehacientemente.

Séptima

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de resolver las dudas que surjan acerca de la aplicación de la tabla de Programas.

Vuitena

Els agents socials firmants d'este conveni entenen que hi ha certes categories professionals que han de millorar-se a nivell professional i retributiu. Entre elles aquelles que fan referència a l'atenció personalitzada dels treballadors amb discapacitat intel·lectual, malalts mentals o físics amb més del 65% a través de les Unitats de Suport, per esta raó una de les negociacions bàsiques amb l'administració és aconseguir una ràtio adequada entre tècnics i personal, així com un finançament complet dels costos d'este personal assistit.

En este sentit, i si a través de la Mesa Tècnica del SERVEF o qualsevol organisme que el substituïsca, poguera aconseguir esta necessària reivindicació del sector, esta millora s'aplicarà en un increment concret i específic en este grup professional tècnic integrat en la Unitat de Suport.

Novena

Pla d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal dels treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat preveuran, entre altres coses, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequada respecte a determinats centres de treball.

A) Objectius Preferents dels Plans d'Igualtat.

Seran objectius preferents d'estos Plans d'Igualtat:

a) Promoure la participació dels treballadors i les treballadores en la formació contínua i en la formació professional.

b) La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.

c) L'eradicació de qualsevol conducta que supose assetjament sexual o per raó de gènere.

d) Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.

e) Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat efectiva en relació als homes en tots els àmbits de l'empresa.

f) Enfocament de gènere en matèria de salut laboral.

Estos objectivos se concretarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y se deberán plasmar en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

g) Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

Per a cada objetivo se arbitraran todas las medidas que sean necesarias porque se pueda medir y evaluar el grado de consecución del objetivo que se hayan fijado.

B) Negociació en les empreses.

Es creará, en cada empresa que estiga obligada por disposición legal vigente, una Comisión d'Igualdad, compuesta por los miembros

Octava

Los agentes sociales firmantes de este convenio entienden que existen ciertas categorías profesionales que deben mejorarse a nivel profesional y retributivo. Entre ellas aquellas que hacen referencia a la atención personalizada de los trabajadores con discapacidad intelectual, enfermedades mentales o físicas con más del 65% a través de las Unidades de Apoyo, por esta razón una de las negociaciones básicas con la administración es conseguir una adecuada ratio entre técnicos y personal, así como una financiación completa de los costes de este personal asistido.

En este sentido, y si a través de la Mesa Técnica del Servef o cualquier organismo que le sustituyese, pudiera conseguir esta necesaria reivindicación del sector, dicha mejora se aplicara en un incremento concreto y específico en este grupo profesional técnico integrado en la Unidad de Apoyo.

Novena

Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros de trabajo.

A) Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

a) Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.

b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

g) Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitraran cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

B) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros

la part social i la part patronal que en cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els Plans d'Igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que estableix este capítol.

Esta Comissió funcionarà conforme a les regles establides per al Comité d'Empresa en l'Estatut dels Treballadors.

Els punts arreplegats com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i acord que eventualment puguen adoptar-se en les empreses.

C) Formació en igualtat.

L'empresa proporcionarà formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat.

A més, l'empresa posarà en marxa accions de sensibilització en igualtat de gènere i de prevenció de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual per a tota la plantilla.

D) Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.

De conformitat amb la legislació vigent en el marc del Pla d'Igualtat i amb l'objectiu de previndre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, l'empresa i la representació legal negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar eixes conductes, el tractament reservat de les denúncies garantint la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

E) Protecció a les víctimes de la violència de genere.

Les víctimes de la violència de gènere tindran dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball (article 37.7 de la LET), a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (articles 40.3.Bis i 49.1 m de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (articles 45.1 ni 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (articles 52.D i 55.b) de la LET.

També se'ls aplicarà tots els beneficis a este efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'este conveni estiga rebent el personal afectat per este, no podrà en cap cas ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'hi estableixen.

Respecte a les altres situacions, seran respectades les més beneficioses que estiguin gaudint els treballadors individualment i col·lectivament.

ANNEX I

CATEGORIES PER A TOTS ELS CENTRES EXCEPTE ELS EDUCATIUS I ELS CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CAPÍTOL 1: CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A: TITULATS SUPERIORES

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Són aquelles persones contractades en funció de la seua titulació de grau superior per a exercir tasques pròpies de la seua especialitat.

S'agrupen dins d'esta categoria: els psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, metges, i qualsevol altra especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

GRUP B: TITULATS MITJANS:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

B.7. Titulat de grau mitjà

designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

C) Formación en igualdad.

La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

D) Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

E) Protección a las víctimas de la violencia de genero.

Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.7 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (artículos 40.3.bis y 49.1 m de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (artículos 45.1 ni 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (artículos 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

DISPOSICIÓN FINAL

La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso ser reducido por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

ANEXO I

CATEGORÍAS PARA TODOS LOS CENTROS EXCEPTO LOS EDUCATIVOS Y LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta Categoría: Los psicólogos/as, pedagogos/as, médicos, y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.7. Titulado de Grado Medio

Són aquelles persones contractades en funció d'una titulació de grau mitjà amb l'especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de l'activitat

B.8. Professor titular
Categoria a extingir.

B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, realitza funcions d'educació i atenció a les persones amb discapacitat i les assistix en el seu domicili.

B.10. Terapeuta ocupacional

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, evalua i programa els tractaments específics de la matèria. Realitza tractaments de teràpia física amb la provisió d'ajudes tècniques necessàries per a les activitats de la vida diària. Realitza tractament per a la integració sociolaboral, tot això en col·laboració amb l'equip tècnic.

B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, organiza i coordina estes activitats.

B.12. Fisioterapeuta

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor i neurològic. Coordina, assessora, participa i evalua els tractaments fisioterapèutics. Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels serveis.

B.13. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge

És el professional que, amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional

B.14. Ajudant tècnic sanitari

És el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

B.15. Treballador/a social

És la persona que amb la titulació adequada té les funcions següents:

- Arbitrar equipaments substitutius de la llar.
- Proporcionar prestacions tècniques a persones que es troben en greus dificultats per a accedir a l'ús normalitzat dels sistemes ordinaris de protecció social.
- Fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels discapacitats.
- Atendre les disfuncions bàsiques que es produïxen en el medi social i en els nuclis de convivència bàsics, corregint-les o en tot cas compensant-les.
- Coordinació amb pares, equips tècnics i professionals que atenen el discapacitat.

B.16. Tècnic en atenció primerenca (abans tècnic en estimulació)

És el professional de grau mitjà (mestre d'educació especial, educació infantil, logopeda) amb formació específica en atenció primerenca o capacitat per a exercir les funcions corresponents de tractament, segons les indicacions del psicòleg o pedagog que tutoritza la intervenció dels xiquets i les famílies.

B.17. Educador social

És qui, amb la titulació adequada, realitza tasques d'intervenció directa amb els usuaris i famílies. Participa amb els tècnics en l'estudi i elaboració del pla d'intervenció de cada usuari.

Son aquelles personas contratadas en función de una titulación de grado medio con la especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de la actividad

B.8. Profesor titular
Categoria a extinguir.

B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, realiza funciones de educación y atención a las personas con discapacidad, asistiéndolas en el domicilio de éstas.

B.10. Terapeuta ocupacional

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Realiza tratamientos de terapia física con la provisión de ayudas técnicas necesarias para las actividades de la vida diaria. Realiza tratamiento para la integración sociolaboral, todo ello en colaboración con el equipo técnico.

B.11. Responsable de actividades de ocio y vida social

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, organiza y coordina estas actividades.

B.12. Fisioterapeuta

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje

Es el profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional

B.14. Ayudante Técnico Sanitario

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B.15. Trabajador/a Social

Es la persona que con la titulación adecuada tiene las siguientes funciones:

- Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.
- Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.
- Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.
- Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.
- Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

B.16. Técnico en Atención Temprana (antes Técnico en estimulación)

Es el profesional de grado medio (maestro de E. Especial, E. Infantil, Logopeda) con formación específica en atención temprana o capacitado para ejercer las funciones correspondientes de tratamiento, según las indicaciones del psicólogo o pedagogo que tutoriza la intervención de los niños y las familias.

B.17. Educador Social

Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con los usuarios y familias. Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada usuario.

B.18. Tècnic integració laboral

És la persona, amb la titulació adequada, responsable de la integració laboral dels usuaris, a través del contacte amb empreses per a la captació d'ofertes de treball, així com ocupació protegida.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

B.19. Cap d'administració

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, té a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, depenen d'ell les diverses funcions administratives a les quals imprimix unitat. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels serveis.

GRUP C

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment en virtut de la seua titulació de batxiller, FPII o equivalent, per a exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a este grup les següents categories professionals:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

C.1. Mestre/a de taller

És el professional que està al front d'un taller determinat i s'encarrega de:

- Elaborar, aplicar i supervisar els programes d'aprenentatge de coneixements teòricopràctics propis de la seua especialitat.
- Mantindre l'equipament del taller (maquinària i ferramentes) en condicions òptimes de seguretat, higiene i funcionament.
- Iniciar els atesos en el maneig de la maquinària específica del seu taller.
- Controlar l'activitat productiva del seu taller: entrades i eixides de material i facturació en tallers de producció pròpia.
- Coordinar-se amb el monitor ocupacional quan este haja d'aplicar o supervisar programes d'aprenentatge laboral propis de l'especialitat.
- Elaborar punts concrets de la programació, que tinguen relació amb la seua especialitat.
- Donar suport al psicòleg/a en les pautes o programes elaborats per estos.

C.2. Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui amb la titulació adequada col·labora directament amb el responsable d'activitats en l'organització i realització de les activitats d'oci i vida social.

C.3. Educador/a de residència, de centre de dia i de malalts mentals/ Monitor de residència/ Tècnic d'integració social

És el que amb la titulació adequada es dedica a realitzar junt amb el personal tècnic les activitats educatives socials i culturals que es fan en el centre. Aplica davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i integració social.

C.5. Monitor ocupacional

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable dels recursos instrumentals, quant al control, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, evaluació corresponents als usuaris del seu grup. És el responsable directe d'un grup de persones amb minusvalidesa en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es duen a terme en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

B.18. Técnico Integración Laboral

Es la persona, con la titulación adecuada, responsable de la integración laboral de los usuarios, a través del contacto con empresas para la captación de ofertas de trabajo, así como empleo protegido.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19. Jefe de Administración

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, tiene a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO C

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, FP-II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.1. Maestro/a de taller

Es el profesional que está al frente de un taller determinado y se encarga de:

- Elaborar, aplicar y supervisar los programas de aprendizaje de conocimientos teórico-prácticos propios de su especialidad.
- Mantener el equipamiento del taller (maquinaria y herramientas) en condiciones óptimas de seguridad higiene y funcionamiento.
- Iniciar a los atendidos en el manejo de la maquinaria específica de su taller.
- Controlar la actividad productiva de su taller: entradas y salidas de material y facturación en talleres de producción propia.
- Coordinarse con el monitor ocupacional cuando este deba aplicar o supervisar programas de aprendizaje laboral propios de la especialidad.
- Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad.
- Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

C.2. Monitor/a de ocio y tiempo libre

Es quien con la titulación adecuada colabora directamente con el responsable de actividades en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social.

C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día y de enfermos mentales/ Monitor de residencia/ Técnico de Integración Social

Es el que con la titulación adecuada se dedica a realizar junto con el personal técnico las actividades educativas sociales y culturales que se realicen en el Centro. Aplica bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales e integración social.

C.5. Monitor ocupacional

Es aquel profesional que, con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite para esta función, es responsable de un taller y un grupo de usuarios especialmente, en la aplicación de los programas del área ocupacional y de formación laboral, así como en los de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de los recursos instrumentales, en cuanto al control, mantenimiento y transformación de su taller y grupo de trabajo. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondientes a los usuarios de su grupo. Es el responsable directo de un grupo de personas con minusvalía en la realización de programas del centro ocupacional, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

C. 7. Oficial administratiu de 1a

És la persona que amb la titulació pertinent actua a les ordres del gerent o cap d'administració, i que s'encarrega d'un servei determinat, amb iniciativa i responsabilitat en este i amb altres empleats o no a càrrec seu.

C. 8. Oficial de 1a de serveis generals

És el tècnic que posseeix i aplica quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

C. 9. Cuiner/a governanta

És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració, condimentació i presentació dels aliments així com de l'atenció del seu servei en les degudes condicions. És responsable també del manteniment i conservació de les màquines i utensilis.

C. 10. Conductor/a de 1a

És la persona que, estant en possessió del carnet de tipus «D», realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.

GRUP D

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors que preferentment amb titulació de FPI o graduat escolar, són contractats per a realitzar alguna de les funcions següents:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

D.2. Cuidador/auxiliar ocupacional

És el treballador que, posseint la capacitat per a desenvolupar funcions polivalents en l'assistència i atenció directa de les persones amb discapacitat, cuiden de l'ordre i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, col·laborant en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot de modificació de conducta, poden tindre la responsabilitat d'un grup en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, oci i temps lliure, excursions, etc., i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguin encarregades.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

D.3. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requerixen iniciativa professional.

D.4. Oficial administratiu de 2^a

És la persona que amb iniciativa i responsabilitat restringides, a les ordres d'un superior (oficial administratiu de 1a o cap d'administració), executa treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

D.5. Oficial de 2a de serveis generals

És la persona contractada que actua davall les ordres de l'oficial de 1a i executa amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

En esta categoria s'inclou l'oficial de manteniment i cuiner.

D.6. Conductor/a

És el treballador o treballadora que estant en possessió del carnet exigít per a l'efecte per la legislació vigent per als serveis públics de viatgers té a càrrec seu el trasllat de les persones amb discapacitat tant en autocars com en turismes habilitats amb este fi.

GRUP E

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que sense cap requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7. Oficial Administrativo de 1^a

Es la persona que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

C. 8. Oficial de 1^a de Servicios Generales

Es el técnico que posee y aplica cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

C. 9. Cocinero/a gobernanta

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración, condimentación y presentación de los alimentos así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones. Es responsable también del mantenimiento y conservación de las máquinas y utensilios.

C. 10. Conductor/a de 1^a

Es la persona que, estando en posesión del carnet de tipo «D», realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.

GRUPO D

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que preferentemente con titulación de F.P.I o Graduado Escolar, son contratados para realizar alguna de las siguientes funciones:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

D.2. Cuidador / Auxiliar Ocupacional. Es el trabajador que, poseyendo la capacidad para desarrollar funciones polivalentes en la asistencia y atención directa de las personas con discapacidad, cuidan del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, etc., y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

D.3. Auxiliar Administrativo. Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

D.4. Oficial Administrativo de 2^a

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas, a las órdenes de un superior (Oficial Administrativo de 1º o jefe de Administración), ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

D.5. Oficial de 2^a de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1^a y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

En esta categoría se incluye el Oficial de mantenimiento y Cocinero.

D.6. Conductor/a. Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión del carnet exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de viajeros tiene a su cargo el traslado de las personas con discapacidad tanto en autocares como en turismos habilitados a tal fin.

GRUPO E

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

PERSONAL DE SERVICIS

E.1. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i vigilància de les dependències i dels centres, supervisió de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

E.2. Auxiliar de serveis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, de la bugada, costura, planxa, així com dels utensilis de cuina.

E.3. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

E.4. Auxiliar de transport

És el professional que s'ocupa de:

- Pujar i baixar a les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.
- Controlar la neteja en el trajecte.
- Participar en la confecció d'horaris i itineraris.
- Passar comunicat immediat de les incidències.

E.5. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arreplegar i entregar correspondència, atendre el telèfon, vigilar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.

CAPÍTOL 2: CATEGORIES FUNCIONALS

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1r. director/a del centre

És la persona responsable del funcionament correcte del centre, i el representant de les instàncies superiors.

Seran les seues funcions les següents:

- És responsable de la gestió global del centre, coordinant-se amb els òrgans superiors corresponents.
- Coordina i organitza els programes i activitats de tots els departaments del centre per a així aconseguir un funcionament efectiu d'este.
- Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació del centre i eleva als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.
- És el responsable davant de l'entitat titular del personal del centre.

2n. Coordinador/a de residència

Són les seues funcions:

- Promoure i avaluar els programes necessaris per a aconseguir la major autonomia personal, social i d'oci, facilitant als monitors de residència els recursos necessaris per a poder dur a terme els programes i fomentar diverses activitats en benefici de les persones amb discapacitat.
- Estar en contacte directe amb els pares i familiars per a afavorir la bona evolució i desenvolupament de les persones amb discapacitat, en col·laboració amb el director, en les àrees de la seua competència.
- Realitzar aquelles funcions que d'acord amb el seu lloc i categoria professional es necessiten, dependent de les característiques de cada residència.

3r. Gerent

Són les seues funcions:

- És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i manteniment en general) en coordinació

PERSONAL DE SERVICIOS

E.1. Guarda.

Es la persona encargada de la custodia y vigilancia de las dependencias y de los centros, supervisión del estado de las instalaciones en los momentos en que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

E.2. Auxiliar de servicios generales y domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha, así como de los utensilios de cocina.

E.3. Auxiliar de Comedor.

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

E.4. Auxiliar de Transporte.

Es el profesional que se ocupa de:

- Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
- Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.
- Participar en la confección de horarios e itinerarios.
- Pasar parte inmediata de las incidencias.

E.5. Ordenanza. Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender el teléfono, vigilar los accesos al Centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

CAPÍTULO 2: CATEGORÍAS FUNCIONALES

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1. director/a del Centro.

Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.

Serán sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
- Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.
- Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

2. Coordinador/a de Residencia.

Son sus funciones:

- Promover y evaluar los programas necesarios para conseguir la mayor autonomía personal, social y de ocio, facilitando a los monitores de residencia los recursos necesarios para poder llevar a cabo los programas y fomentar diversas actividades en beneficio de las personas con discapacidad.

– Estar en contacto directo con los padres y familiares para favorecer la buena evolución y desarrollo de las personas con discapacidad, en colaboración con el director, en las áreas de su competencia.

– Realizar aquellas funciones que con arreglo a su puesto y categoría profesional se necesiten, dependiendo de las características de cada residencia.

3. Gerente.

Son sus funciones:

- Es el representante de la gestión de la entidad (control presupuestario, administrativo, de personal y mantenimiento en general) en coor-

amb els òrgans superiors i presta assessorament dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació.

- Exerceix la coordinació amb els directors tècnics.
- Dirigeix, supervisa i coordina les relacions institucionals.
- Afavorix la promoció i formació del personal. Participa en les comissions d'admissió.
- Exerceix la direcció del personal.

ANNEX II

CATEGORIES PER ALS CENTRES EDUCATIUS

CAPÍTOL 1: CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A: TITULATS SUPERIORS

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Són aquelles persones contractades en funció de la seu titulació de grau superior per a exercir labors pròpies de la seu especialitat.

S'agrupen dins d'esta categoria: els psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, metges, i qualsevol altra especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seu activitat.

GRUP B: TITULATS MITJANS

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

B.1. Titulat de grau mitjà

Són aquelles persones contractades en funció d'una titulació de grau mitjà amb l'especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal exercici de l'activitat

B.2. Fisioterapeuta

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor i neurològic. Coordina, assessora, participa i evalua els tractaments fisioterapèutics. Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels serveis.

B.3. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge

És el professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grups relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional

B.4. Ajudant tècnic sanitari

És el professional que, en virtut de la seu titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seu especialitat.

B.5. Treballador/a social

És la persona que amb la titulació adequada té les funcions següents:

- Arbitrar equipaments substitutius de la llar.
- Proporcionar prestacions tècniques a persones que es troben en greus dificultats per a accedir a l'ús normalitzat dels sistemes ordinaris de protecció social.
- Fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels discapacitats.
- Atendre les disfuncions bàsiques que es produïxen en el medi social i en els nuclis de convivència bàsics, corregint-les o en tot cas compensant-les.
- Coordinació amb pares, equips tècnics i professionals que atenen el discapacitat.

B.6. Professor/a titular de centre d'educació especial

dinación con los órganos superiores, prestando asesoramiento dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación.

- Ejerce la coordinación con los directores técnicos.
- Dirige, supervisa y coordina las relaciones institucionales.
- Favorece la promoción y formación del personal. Participa en las Comisiones de admisión.
- Ejerce la jefatura del personal.

ANEXO II

CATEGORÍAS PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta Categoría: Los psicólogos/as, pedagogos/as, médicos, y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.1. Titulado de Grado Medio

Son aquellas personas contratadas en función de una titulación de grado medio con la especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de la actividad

B.2. Fisioterapeuta

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

B.3. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje

Es el profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional

B.4. Ayudante Técnico Sanitario

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B.5. Trabajador/a Social

Es la persona que con la titulación adecuada tiene las siguientes funciones:

- Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.
- Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.
- Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.
- Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.
- Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

B.6. Profesor/a Titular de Centro de Educación Especial

És el professional que, estant en possessió del títol de mestre especialista en educació especial, o qualsevol altre que li habilite per a esta funció, té a càrrec seu un curs, o imparteix als alumnes les matèries considerades fonamentals, arreplegades en un programa oficial.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

B.19. Cap d'administració

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, té a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, dependent d'ell les diverses funcions administratives a què imprimix unitat. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels serveis.

GRUP C

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment en virtut de la seua titulació de batxiller, FP-II o equivalent, per a exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a este grup les següents categories professionals:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

C.4. Educador de centre educatiu

És qui amb la titulació i especialitat adequada al tipus de centre de treball col·labora amb l'equip tècnic en l'execució dels programes educatius d'hàbits d'autonomia, habilitats socials, activitats rehabilitadores i activitats extraescolars d'oci i temps lliure i qualsevol altra per al normal desenvolupament de l'aula d'acord amb la seua categoria laboral.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

C. 7. Oficial administratiu de 1a

És la persona que amb la titulació pertinent actua a les ordes del gerent o cap d'administració, i que s'encarrega d'un servei determinat, amb iniciativa i responsabilitat en el mateix i amb altres empleats o no a càrrec seu.

C. 8. Oficial de 1a de serveis generals

És el tècnic que posseix i aplica quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

C. 9. Cuiner/a governanta

És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració, condimentació i presentació dels aliments així com de l'atenció del seu servei en les degudes condicions. És responsable també del manteniment i conservació de les màquines i utensilis.

C. 10. Conductor/a de 1a

És la persona que, estant en possessió del carnet de tipus «D», realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.

GRUP D

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors que preferentment amb titulació de FP-I o graduat escolar, són contractats per a realitzar alguna de les funcions següents:

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

D.3. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requereixen iniciativa professional.

D.4. Oficial administratiu de 2^a

És la persona que amb iniciativa i responsabilitat restringides, a les ordres d'un superior (oficial administratiu de 1r o cap d'administració),

Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro especialista en Educación Especial, o cualquier otro que le habilite para esta función, tiene a su cargo un curso, o imparte a los alumnos las materias consideradas fundamentales, recogidas en un programa oficial.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19. Jefe de Administración

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, tiene a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO C

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, FP-II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.4. Educador de centro educativo

Es quien con la titulación y especialidad adecuada al tipo de centro de trabajo colabora con el equipo técnico en la ejecución de los programas educativos de hábitos de autonomía, habilidades sociales, actividades rehabilitadoras y actividades extraescolares de ocio y tiempo libre y cualquier otra para el normal desarrollo del aula de acuerdo con su categoría laboral.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7. Oficial Administrativo de 1^a

Es la persona que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

C. 8. Oficial de 1^a de Servicios Generales

Es el técnico que posee y aplica cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

C. 9. Cocinero/a gobernanta

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración, condimentación y presentación de los alimentos así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones. Es responsable también del mantenimiento y conservación de las máquinas y utensilios.

C. 10. Conductor/a de 1^a

Es la persona que, estando en posesión del carnet de tipo «D», realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.

GRUPO D

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que preferentemente con titulación de F.P.I o Graduado Escolar, son contratados para realizar alguna de las siguientes funciones:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

D.3. Auxiliar Administrativo. Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

D.4. Oficial Administrativo de 2^a

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas, a las ordenes de un superior (Oficial Administrativo de 1º o jefe de Adminis-

executa treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

D.5. Oficial de 2a de servis general

És la persona contractada que actua davall les ordres de l'oficial de 1a i executa amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

En esta categoria s'inclou l'oficial de manteniment i cuiner.

D.6. Conductor/a

És el treballador o treballadora que estant en possessió del carnet exigit per a l'efecte per la legislació vigent per als serveis públics de viatgers té a càrrec seu el trasllat de les persones amb discapacitat tant en autocars com en turismes habilitats amb este fi.

GRUP E

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que sense cap requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

PERSONAL DE SERVICIS

E.1. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i vigilància de les dependències i dels centres, supervisió de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

E.2. Auxiliar de serveis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa, així com dels utensilis de cuina.

E.3. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

E.4. Auxiliar de transport

És el professional que s'ocupa de:

- Pujar i baixar a les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.
- Controlar la neteja en el trajecte.
- Participar en la confecció d'horaris i itineraris.
- Passar comunicat immediat de les incidències.

E.5. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arreplegar i entregar correspondència, atendre el telèfon, vigilar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.

CAPÍTOL 2: CATEGORIES FUNCIONALS

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1r. director/a del centre

És la persona responsable del funcionament correcte del centre, i el representant de les instàncies superiors.

Seran les seues funcions les següents:

- És responsable de la gestió global del centre, coordinant-se amb els òrgans superiors corresponents.
- Coordina i organitza els programes i activitats de tots els departaments del centre per a així aconseguir un funcionament efectiu del mateix.
- Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació del centre i eleva als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.

tracció), ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

D.5. Oficial de 2^a de Servicios Generales

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1^a y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

En esta categoría se incluye el Oficial de mantenimiento y Cocinero.

D.6. Conductor/a. Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión del carnet exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de viajeros tiene a su cargo el traslado de las personas con discapacidad tanto en autocares como en turismos habilitados a tal fin.

GRUPO E

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

PERSONAL DE SERVICIOS

E.1. Guarda. Es la persona encargada de la custodia y vigilancia de las dependencias y de los centros, supervisión del estado de las instalaciones en los momentos en que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

E.2. Auxiliar de servicios generales y domésticos. Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha, así como de los utensilios de cocina.

E.3. Auxiliar de Comedor. Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

E.4. Auxiliar de Transporte.

Es el profesional que se ocupa de:

- Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
- Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.
- Participar en la confección de horarios e itinerarios.
- Pasar parte inmediata de las incidencias.

E.5. Ordenanza. Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender el teléfono, vigilar los accesos al Centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

CAPÍTULO 2: CATEGORÍAS FUNCIONALES

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1. director/a del Centro.

Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.

Serán sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
- Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.

– És el responsable davant de l'entitat titular del personal del centre.

2n. Cap d'estudis

És la persona responsable del desenvolupament del quadre pedagògic del centre educatiu.

3r. Secretari/a

És la persona responsable de redactar i custodiar el llibre d'actes del Consell Escolar del centre.

ANNEX III

CATEGORIES PER ALS CENTRES ESPECIALS D'Ocupació

Els centres especials d'ocupació són empreses l'objectiu principal dels quals és la integració de persones amb discapacitat en el mercat laboral per mitjà de la realització d'un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i tenen com a finalitat assegurar una ocupació remunerada i la prestació de serveis d'ajust personal i social que requerisquen els seus treballadors amb discapacitat, al mateix temps que es constituïxen en un mitjà d'integració o trànsit del nombre més gran de discapacitats al règim de treball normalitzat.

La totalitat de la plantilla dels centres especials d'ocupació estarà constituïda per treballadors amb discapacitat, sense perjuí de les places en plantilla del personal no discapacitado imprescindible per al desenvolupament de la seua activitat; este no es computarà als efectes de la ràtio de personal discapacitado del centre especial d'ocupació. Tindran eixa consideració, sempre que no siguen ocupades per persones amb discapacitat, la gerència o direcció del centre especial d'ocupació, el personal de suport de les persones amb discapacitat psíquica o malaltia mental, així com el d'ajust personal i social.

CAPÍTOL 1: CATEGORIES DE CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP 1

1.1. Tècnic superior:

Titulació professional: Títol acadèmic de grau superior.

Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seu titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb comandament directe o no sobre el personal del mateix grup professional o de qualsevol altre.

GRUP 2

2.1. Tècnic mitjà.

Titulació professional: Títol acadèmic de grau mitjà.

Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seu titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb comandament directe o no sobre el personal del mateix grup o de qualsevol altre.

2.2. Cap de producció.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de BUP o FP-2.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que tenen la responsabilitat del treball i la seguretat del personal. Té a càrrec seu la direcció dels tallers, control de combustibles, matèries primeres, etc., classificació i distribució de treballs i personal a càrrec seu, estudis de producció i rendiments, havent de participar en la producció.

2.3. Cap d'administració.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de BUP o FP-2.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que tenen a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, d'ell depenen les diverses funcions administratives a les quals imprimix unitat, amb comandament directe sobre el personal d'administració. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en

– Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

2. Jefe/a de Estudios.

Es la persona responsable del desarrollo del cuadro pedagógico del centro educativo.

3. Secretario/a.

Es la persona responsable de redactar y custodiar el libro de actas del Consejo Escolar del Centro.

ANEXO III

CATEGORÍAS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que se constituyen en un medio de integración o tránsito del mayor número de discapacitados al régimen de trabajo normalizado.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de su actividad, no computándose éste a los efectos de la ratio de personal discapacitado del Centro Especial de Empleo. Tendrán esa consideración, siempre que no sean ocupadas por personas con discapacidad, la Gerencia o Dirección del Centro Especial de Empleo, el personal de apoyo de las personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental, así como el de ajuste personal y social.

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO 1

1.1. Técnico Superior: Titulación Profesionales: Título académico de grado superior.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que implican responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

GRUPO 2

2.1. Técnico Medio.

Titulación Profesional: Título académico de grado medio.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que implican responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo o de cualquier otro.

2.2. Jefe de Producción.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tiene la responsabilidad del trabajo y la seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción.

2.3. Jefe de Administración.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tienen a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad, con mando directo sobre el personal de administración. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que

relació amb el servei que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels serveis.

GRUP 3

3.1. Cap intermedi.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de BUP, FP-2 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que estan al front d'un taller o grup de treball i coordinen, dirigixen i supervisen el treball d'estos i realitzen, així mateix, funcions pròpies de la seua formació i experiència.

3.2. Tècnic ajudant

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones, així com ajudar el cap de producció o cap intermedi en el seu grup.

3.3. Oficial de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que posseïxen i apliquen quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

3.4. Oficial administratiu de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que amb la titulació pertinente actuen a les ordres del gerent o cap d'administració, i que s'encarreguen d'un servici determinat, amb iniciativa i responsabilitat en este i amb altres empleats o no a càrrec seu.

GRUP 4

4.1. Oficial de 2a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que actuen davall les ordres d'un superior i executen amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

4.2. Oficial administratiu de 2a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que amb iniciativa i responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior, executen treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc., i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

4.3. Auxiliar general.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que són contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però que no tenen el grau de complexitat o especialització dels tècnics.

4.4. Auxiliar administratiu.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que es dediquen a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requerixen iniciativa professional.

GRUP 5

5.1. Operari de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell FP-1 o coneixements equivalents i amb experiència en el treball que realitzen.

Contingut de la prestació: són aquells treballadors que realitzen funcions d'un ofici o tasca la perícia dels quals exigeix certa pràctica o especialitat i que no requerixen iniciativa professional.

5.2. Operari de 2a.

se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO 3

3.1. Mando Intermedio.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que están al frente de un taller o grupo de trabajo, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de éstos y realizando, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

3.2-Técnico Ayudante

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas, así como ayudar al jefe de producción o mando intermedio en su grupo.

3.3. Oficial de 1^a.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que poseen y aplican cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

3.4. Oficial Administrativo de 1^a.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

GRUPO 4

4.1. Oficial de 2^a.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos profesionales que actúan bajo las órdenes de un superior y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

4.2. Oficial Administrativo de 2^a.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos profesionales que con iniciativa y responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior, ejecutan trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. Y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

4.3. Auxiliar General.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero que no tienen el grado de complejidad o especialización de los técnicos.

4.4. Auxiliar Administrativo.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos profesionales que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

GRUPO 5

5.1. Operario de 1^a.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel FP1 o conocimientos equivalentes y con experiencia en el trabajo que realizan.

Contenido de la prestación: Son aquellos trabajadores que realizan funciones de un oficio o tarea cuya pericia exige cierta práctica o especialidad y que no requieren iniciativa profesional.

5.2. Operario de 2^a.

Titulació professional / aptituds professionals: sense cap titulació i amb experiència en el treball que realitzen.

Contingut de la prestació: són aquells treballadors que realitzen funcions senzilles d'un ofici o tasca de certa pericia que exigeix pràctica o especialitat i que no requereixen iniciativa professional.

5.3. Peó.

Sense cap titulació i sense experiència laboral.

Exercix funcions bàsiques de l'empresa sense necessitat titulació, aptituds professionals o experiència laboral.

La classificació del personal consignada en este article és merament enunciativa. No suposa l'obligació de tindre proveides totes les places si les necessitats i el volum del centre no ho requereixen.

CAPÍTOL 2: PROMOCIÓ DE TREBALLADORS EN EL GRUP 5É

La promoció dels treballadors amb discapacitat en els centres especials d'ocupació, especialment els que posseïxen una minusvalidesa psíquica o malaltia mental, ha constituit un dels elements centrals en el debat, estudi i avanç de Fevalcee, FETE-UGT i CC OO.

Així, els treballadors contractats amb la categoria de peó i que no necessiten suport laboral promocionaran a partir del tercer any a la categoria d'operari de 2a, i de la mateixa forma per a la categoria d'operari de 1a, a comptar de l'1 de gener de 2005.

Els treballadors contractats en la categoria de peó que necessiten suport laboral promocionaran a partir del cinqué any a la categoria d'operari de 2a, i de la mateixa forma per a la categoria d'operari de 1a, a comptar des de l'1 de gener de 2005.

Tots els centres especials d'ocupació valoraran aquells treballadors que puguen promocionar amb anterioritat als terminis mencionats en els paràgrafs anteriors, amb l'objectiu d'afavorir la integració i inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Paralellement, es crearà una Comissió de treball formada per Fevalcee, FETE-UGT i CC OO a fi de valorar els resultats i proposar a l'administració propostes de millora per al funcionament dels centres, la condicions laborals dels treballadors i la legislació en matèria de dret i ocupació per a la discapacitat.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Sin titulación alguna y con experiencia en el trabajo que realizan.

Contenido de la prestación: Son aquellos trabajadores que realizan funciones sencillas de un oficio o tarea de cierta pericia que exige práctica o especialidad y que no requieren iniciativa profesional.

5.3. Peón.

Sin titulación alguna y sin experiencia laboral.

Desempeña funciones básicas de la empresa sin necesidad de titulación, aptitudes profesionales o experiencia laboral.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren.

CAPÍTULO 2: PROMOCIÓN DE TRABAJADORES EN EL GRUPO 5º

La Promoción de los Trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, especialmente los que poseen una minusvalía psíquica o enfermedad mental, ha constituido uno de los elementos centrales en el debate, estudio y avance de Fevalcee, FETE-UGT y CC OO.

Así, los trabajadores contratados con la Categoría de Peón y que no necesiten apoyo laboral promocionarán a partir del tercer año a la Categoría de Operario de 2ª, y de igual forma para la Categoría de Operario de 1ª, a contar desde el 1 de enero de 2005.

Los trabajadores contratados en la Categoría de Peón que necesiten apoyo laboral promocionarán a partir de quinto año a la Categoría de Operario de 2ª, y de igual forma para la Categoría de Operario de 1ª, a contar desde el 1 de enero de 2005.

Todos los Centros Especiales de Empleo valorarán aquellos trabajadores que puedan promocionar con anterioridad a los plazos mencionados en los párrafos anteriores, con el objetivo de favorecer la integración e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Paralelamente, se creará una Comisión de trabajo formada por Fevalcee, FETE-UGT y CC.OO. con el fin de valorar los resultados y proponer a la Administración propuestas de mejora para el funcionamiento de los centros, la condiciones laborales de los trabajadores y la legislación en materia de derecho y empleo para la discapacidad.

ANNEX IV

TAULES SALARIALS 2009

Conveni autonòmic de centres d'atenció a persones amb discapacitat

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat Grau Superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor Titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda /Mestres d'Audició i Llenguatge	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador Social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'Integració Laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'Administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de Taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malalts mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial Administratiu de 1 ^a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1 ^a . de Serv. Generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1 ^a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar Administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial Administratiu de 2 ^a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2 ^a de Serv. Generals (cuiner/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de Menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de Transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O CONVINGUDA (*)

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
A.2. Titulat Grau Superior d'Educació Especial concertada o convinguda	2.171,70	55,51
B.1. Titulat Grau Mitjà d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda d'Educació Especial concertada o convinguda	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.5. Treballador Social d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.6. Professor Titular d'Educació Especial concertada o convinguda	2.086,54	37,20
B.19. Cap d'Administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o convinguda	1.445,41	35,17
C.7. Oficial Administratiu de 1 ^a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1 ^a de Serv. Generals	1.184,04	30,22

C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1 ^a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar Administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial Administratiu de 2 ^a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2 ^a de Serv. Generals (cuiner/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generals y Domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de Menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de Transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

(*) A aquests salaris cal afegir les quantitats següents com deute en concepte d'homologació de 2006, 2007 i 2008, en el cas que encara no se li haja abonat al personal corresponent:

	Prof. Titular	Logopeda	Fisioterapeuta	Educador/a
Pendent de 2006			387,77	302,36
2007: 15 € x 14 pagues (33% C. Espec.)	210,00	210,00	711,96	594,11
2007: 30 € Ac. Pública 8-5-07 x 4 mesos + extra	130,00	130,00		
Deute de 2008 (**)	699,99	699,99	382,88	370,06

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2009
director de Centre d'Educació Especial Concertat o convingut	342,21
director de Centre de Benestar Social	290,80
Coordinador de Residència	103,72
Cap d'Estudis d'Educació Especial Concertat o convingut	221,28
Secretari d'Educació Especial concertat o convingut	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
GRUP 1		
Tècnic Superior	1.673,57	53,74
GRUP 2		
Tècnic Mitjà	1.259,36	38,69
Cap de Producció	1.265,46	41,48
Cap d'Administració	1.285,48	43,00
GRUP 3		
Cap Intermedi	1.176,45	37,91
Tècnic Ajudant	1.009,43	32,95
Oficial de 1 ^a	886,82	31,44
Oficial Adm. de 1 ^a	886,82	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2 ^a	863,50	28,27
Oficial Adm. de 2 ^a	863,50	28,27
Auxiliar General	826,27	25,15

Auxiliar Adm.	826,27	25,15
GRUP 5		
Operari de 1 ^a	665,19	20,60
Operari de 2 ^a	651,38	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
GRUP 1	
Tècnic Superior	44,84
GRUP 2	
Tècnic Mitjà	33,90
Cap de Producció	33,90
Cap d'Administració	33,90
GRUP 3	
Cap Intermedi	29,67
Tècnic Ajudant	29,67
Oficial de 1 ^a	29,67
Oficial Adm. de 1 ^a	29,67
GRUP 4	
Oficial de 2 ^a	29,67
Oficial Adm. de 2 ^a	29,67
Auxiliar General	29,67
Auxiliar Adm.	29,67
GRUP 5	
Operari de 1 ^a	11,59
Operari de 2 ^a	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
A.1. Titulat Grau Superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor Titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador Social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'Integració Laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'Administració	1.517,64	40,53
 C.1. Mestre de Taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malalts mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor Ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial Administratiu de 1 ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1 ^a de Serv. Generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1 ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.085,07	27,30

D.3. Auxiliar Administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial Administratiu de 2 ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2 ^a de Serv. Generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de Menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de Transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2009
director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

* * * * *

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2009

Convenio Autonómico Centros de atención a personas con discapacidad

TABLA GENERAL

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado Grado Superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado Grado Medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor Titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador Social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de Integración Laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de Administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de Taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial Admvo. de 1 ^a	1.240,45	29,05

C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1ª	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial Admvo. de 2ª	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA (*)

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
A.2. Titulado Grado Superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado Grado Medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o Prof. de Audición y Lenguaje de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador Social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,20
B.19. Jefe de Administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial Administrativo de 1ª	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1ª	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial Administrativo de 2ª	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

(*) A estos salarios hay que añadir las siguientes cantidades como deuda en concepto de homologación de 2006, 2007 y 2008, en el caso de que todavía no se le haya abonado al personal correspondiente:

	Prof. Titular	Logopeda/Prof. Audic. y Leng.	Fisioterapeuta	Educador/a
Pendiente de 2006			387,77	302,36
2007: 15 € x 14 pagas (33% C. Espec.)	210,00	210,00	711,96	594,11
2007: 30 € Ac. Pública 8-5-07 x 4 meses + extra	130,00	130,00		
Deuda de 2008	699,99	699,99	382,88	370,06

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2009
director de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	342,21
director de Centro de Bienestar Social	290,80
Coordinador de Residencia	103,72
Jefe de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
GRUPO 1		
Técnico Superior	1.673,57	53,74
GRUPO 2		
Técnico Medio	1.259,36	38,69
Jefe de Producción	1.265,46	41,48
Jefe de Administración	1.285,48	43,00
GRUPO 3		
Mando Intermedio	1.176,45	37,91
Técnico Ayudante	1.009,43	32,95
Oficial de 1 ^a	886,82	31,44
Oficial Adm. de 1 ^a	886,82	31,44
GRUPO 4		
Oficial de 2 ^a	863,50	28,27
Oficial Adm. de 2 ^a	863,50	28,27
Auxiliar General	826,27	25,15
Auxiliar Adm.	826,27	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1 ^a	665,19	20,60
Operario de 2 ^a	651,38	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
Grupo 1	
Técnico Superior	44,84
Grupo 2	
Técnico Medio	33,90
Jefe de Administración	33,90
Jefe de Producción	33,90
Grupo 3	
Mando Intermedio	29,67
Técnico Ayudante	29,67
Oficial de 1 ^a	29,67
Oficial Adm. de 1 ^a	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2 ^a	29,67
Oficial Adm. de 2 ^a	29,67
Auxiliar General	29,67
Auxiliar Administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1 ^a	11,59
Operario de 2 ^a	11,59
Peón	11,59

TABLA DE PROGRAMAS

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
A.1. Titulado Grado Superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado Grado Medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor Titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador Social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de Integración Laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de Administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de Taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor Ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial Admvo. de 1 ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1 ^a de Serv. Generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/Gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1 ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar Administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial Admvo. de 2 ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2 ^a de Serv. Generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de Comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de Transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2009
director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València. [2012/2406]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, per la part empresarial, per representants de FEDACOVA, i per part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT i de la Federació Agroalimentària de CCOO. I de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text del Conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 de febrer de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del sector de l'oli i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València

ÍNDEX

CAPÍTOL I

- Article 1. Àmbit d'aplicació
 - Article 2. Àmbit territorial
 - Article 3. Àmbit personal
 - Article 4. Vigència
 - Article 5. Compensació i absorció
- CAPÍTOL II**
- Article 6. Plus d'assistència
 - Article 7. Salari base
 - Article 8. Pagues extraordinàries
 - Article 9. Participació en beneficis
 - Article 10. Proporcionalitat de pagues extres
 - Article 11. Taula salarial
- CAPÍTOL III**
- Article 12. Jornada laboral
 - Article 13. Vacacions
 - Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens
 - Article 15. Excedències
 - Article 16. Roba de treball
 - Article 17. Defunció
 - Article 18. Revisió mèdica
 - Article 19. Malalties i accidents
 - Article 20. Garanties antidiscriminatòries
 - Article 21. Garanties d'ocupació
 - Article 22. Actuació i garanties sindicals
 - Article 23. Informació al treballador
 - Article 24. Seguretat i higiene
 - Article 25. Quota sindical

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia. [2012/2406]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT y Federación Agroalimentaria de CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 8 de febrero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia

ÍNDICE

CAPÍTULO I

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
 - Artículo 2. Ámbito territorial
 - Artículo 3. Ámbito personal
 - Artículo 4. Vigencia
 - Artículo 5. Compensación y absorción
- CAPÍTULO II**
- Artículo 6. Plus de asistencia
 - Artículo 7. Salario base
 - Artículo 8. Pagas extraordinarias
 - Artículo 9. Participación en beneficios
 - Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras
 - Artículo 11. Tabla salarial
- CAPÍTULO III**
- Artículo 12. Jornada laboral
 - Artículo 13. Vacaciones
 - Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes
 - Artículo 15. Excedencias
 - Artículo 16. Ropa de trabajo
 - Artículo 17. Fallecimiento
 - Artículo 18. Revisión médica
 - Artículo 19. Enfermedades y accidentes
 - Artículo 20. Garantías antidiscriminatorias
 - Artículo 21. Garantías de empleo
 - Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
 - Artículo 23. Información al trabajador
 - Artículo 24. Seguridad e higiene
 - Artículo 25. Cuota sindical

Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Clàusula de desvinculació
Article 28. Antiguitat
Article 29. Ajuda familiar
Article 30. Contractació
Article 31. Contracte de formació
Article 32. Permisos
Article 33. Classificació professional
Article 34. Règim disciplinari
Article 35. Salari mínim de conveni
Article 36. Premi de fidelitat
Disposicions finals
Disposició final primera. Remissió a fonts legals
Disposició final segona, tercera, quarta

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà d'aplicació i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació s'esmenten: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, molineres de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni és de compliment obligatori per a les referides empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Estes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten els seus serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats reseñadas en l'article 1, tant fixos com eventuals, així com els que d'ara en avanç hi ingressen, sense més excepció que la que determina l'Estatut dels Treballadors, RD Leg. 1/1995, de 24 de març, i les seues modificacions posteriors.

Article 4. Vigència

Este conveni tindrà una vigència d'un any, des del primer de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2011, prorrogable per reconducció tácita, excepte denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en este conveni són compensables en la seu totalitat amb aquelles que anteriorment regisquen per qualsevol causa, amb les quals formen un tot orgànic i individual. A l'efecte de la seu aplicació pràctica, seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerades i en còmput anual superen el nivell del present conveni.

Garantia *ad personam*: no obstant el que s'ha dispotat anteriorment, si alguna empresa o treballador determinat té estableties condicions que en conjunt superen les del present conveni, estes condicions es respectaran en la quantia que sobrepassen el dit conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Este plus s'abonarà per cada un dels dies treballats efectivament i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servix per a calcular sobre este els diferents complementos salariais en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. El salari base està determinat en la taula salarial en dos acepcions: mensual i diari.

Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Cláusula de descuelgue
Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda Familiar
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 32. Permisos
Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario Mínimo de Convenio
Artículo 36. Premio de Fidelidad
Disposiciones finales
Disposición final primera. Remisión a fuentes legales
Disposición final segunda, tercera, cuarta.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineras de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus posteriores modificaciones.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde el primero de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de éste.

Garantía *ad personam*: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com l'administratiu, el subalter i els obrers, tenen dret a percebre dues pagues extraordinàries de 30 dies cada una, el 15 de juliol, anomenada paga d'estiu, i el 22 de desembre, paga de Nadal, i una paga de 15 dies per la festivitat de Sant Josep, és a dir, el 19 de març.

L'import de les dites pagues es calcula sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

Els períodes de rèdit seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de rèdit anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per este conveni percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10% dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indica en este mateix article. Este complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula aclaridora: Salaris base dies percebuts, més salari base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre i sobre el total percebut s'obté el 10%.

Per a aquelles empreses que vulguen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de fer-ne l'abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació del dret esmentat.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingressa o cesse durant l'any natural, se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, perquè els dies esmentats en les pagues indicades en el present capítol ho són per al personal que treballa durant 12 mesos.

Article 11. Taula salarial

La vigència per a 2011 és la que figura en l'annex I d'este conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que no han sigut descrits en els diferents articles d'este conveni, s'incrementen el 0,80%, més un diferencial del 0,20%, i s'han de revisar sobre l'IPC real constatat a final d'any més 0,20%. Si fóra procedent esta revisió, l'increment s'abonarà amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2011, dins del primer trimestre natural següent al 31 de desembre del dit any.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'establix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització d'este horari es farà, segons les empreses, amb audiència dels afectats i en presència del comité d'empresa o dels delegats de personal.

Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100% sobre el preu de l'hora ordinària.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electromecànic, en règim de plena disponibilitat, han d'abonar al personal d'este règim i per este mateix concepte, l'import brut mensual de 165,03 euros.

A més, si amb motiu d'assistència ha de fer desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'estos l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de gastos de desplaçament.

En tot cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit als treballadors afectats.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 9. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2011 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que no han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,80%, más un diferencial del 0,20%, debiendo revisarse sobre el IPC real constatado a final de año más 0,20%. Si procediese dicha revisión, el incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011, dentro del primer trimestre natural siguiente al 31 de diciembre de dicho año.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100% sobre el precio hora ordinaria.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 165,03 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condició pactada és absorbible en la seu totalitat amb les que anteriorment regisquen per este o altres conceptes anàlegs, amb què forma un tot orgànic i individual, i, a l'efecte de la seu aplicació pràctica, seran considerades en còmput anual.

Article 13. Vacacions

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacacions. Les vacacions es faran efectives entre l'1 de juny i el 30 de setembre, i s'abonarà la part proporcional del plus d'assistència al salari base, més el plus d'antigüetat i beneficis.

Quan per les necessitats del servei i a instància de les empreses han de disposar-se vacacions fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador percebrà una compensació del 20% del salari base pels dies que queden fora del període ressenyat. Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador pel que fa a la data de gaudi de les vacacions. Tot açò és aplicable als treballadors que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i als que no porten un any, se'ls aplicarà la part proporcional corresponent pel temps treballat.

El personal que treballa a torns percebrà en concepte de torn, la quantitat de 30,04 euros en el moment d'iniciar les de vacacions.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que estiguin matriculats en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, segons la Llei General d'Educació tindran dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a presentar-se a exàmens i a la resta de proves d'aptitud, sense que això comporte cap alteració o disminució dels seus drets laborals.

En tot cas, per a l'exercici d'este dret, el treballador ha de justificar fehacientement, per mitjà de certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores i després de les dites proves, la necessitat d'assistència, respectivament.

Igualment, el treballador disposarà de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció del permís de conduir. La necessitat i realització de les dites proves s'haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior.

Article 15. Excedències

En matèria d'excedències s'ajustarà al que disposa l'article 46 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març. Per a exercir este dret es requerix una antigüetat en l'empresa no inferior a un any.

Article 16. Ropa de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaran anualment al personal, que d'acord amb la seu condició professional realitzen faenes que exisquen la seu utilització, les següents peces de roba de treball:

- a) Personal femení: 2 bates i 2 còfies.
- b) Personal masculí: 2 camises, 2 pantalons i 1 torera.

Així mateix, es facilitaran les peces de roba, botes i elements necessaris d'acord amb l'ordenança general de seguretat i higiene en el treball. En tots els casos el personal al qual s'assigne la indicada roba de treball està obligat a atendre-la, conservar-la i tornar-la si causa baixa en l'empresa. Per això, es considerarà imprudència en l'acte de servici la no-utilització o ús inadequat de les peces de roba que d'acord amb este article li entreguen, així com qualsevol altres, que segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes concordants li poden ser proporcionades.

Article 17. Defunció

En cas de defunció, per qualsevol causa, d'algún treballador, l'empresa abonarà als hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del difunt, incloent-hi els complementos personals.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del present conveni que no tinguen establert un servei mèdic d'empresa propi o mancomunat efec-

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado. Asimismo, se respectará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,04 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. Excedencias

Para las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo. Para ejercer tal derecho se requerirá una antigüedad en la empresa no inferior a un año.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

- a) Personal femenino: dos batas y dos cofias.
- b) Personal masculino: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo. En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus herederos la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomu-

tuaran als seus treballadors fixos en plantilla una revisió mèdica anual que ha d'anar acompañada del corresponent informe a l'interessat. La dita revisió es farà en horari laboral o a compte d'este.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (IT) fins al 90% de les prestacions percebudes pels treballadors per part de la Seguretat Social a partir del vinté primer dia, tenint en compte que el total del que s'ha percebut no podrà superar el salari real que percep el treballador. Així mateix, les dites empreses es reservaran, durant tot el període de baixa per les causes assenyalades, el dret a establir diagnòstic a càrrec dels facultatius que designen. Els gastos que ocasiona la revisió mèdica, aniran a càrrec del treballador. En el cas que este segon diagnòstic siga contrari, el treballador perderà automàticament el dret a la percepció del plus esmentat.

Quan la falta d'assistència és deguda a accident de treball, malaltia professional o d'origen comú i dóna lloc a hospitalització, les empreses poden enviar els accidentats o malalts perquè siguin reconeguts pel metge que estes designen, el qual en certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia el treballador ha d'assistir a consulta mèdica, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps necessari a este efecte. El treballador haurà de justificar la consulta amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

Quan la situació d'IT es deriva d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador a fi que este perceba el 100% del salari real.

Article 20. Garanties antidiscriminatòries

D'acord amb la legislació vigent, el present conveni es basa en la no-discriminació en cap aspecte de la relació laboral, per raó de sexe, religió, color, ètnia, afiliació sindical o política o ideologia.

S'establix l'obligatorietat, a les empreses de més de 250 treballadors, de negociar plans d'igualtat. Per a les empreses de menys de 250 treballadors, s'establix l'obligació d'adoptar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

A fi de garantir el compliment del compromís adquirit en el present article, s'acorda la creació d'una comissió anomenada d'igualtat i no-discriminació, durant la vigència del conveni.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no hi haja sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant este temps. En este període, no hi haurà l'obligació de prestar treball, i no tindrà dret a retribució ni cotització, perquè el contracte de treball està en suspensió. Per tal que este dret puga ser invocat pel treballador, és condició indispensable que ho comunique de forma eficaç a l'empresari, en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació s'ha de produir dins dels 15 dies següents a la finalització de la detenció. Per a fer-ho, s'ha de comunicar a l'empresari mitjançant un preavís, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els 15 dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dóna per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir el detingut.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors. Podran acumular-se les hores que corresponen a un delegat en favor d'un altre, sempre que el que les haja de cedir comunique fehacientment a l'empresa la renúncia de les seues hores i a favor de qui s'han d'acumular.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanyia a una central sindical, i estiga autoritzat per esta, puga

nado efectuarán a sus trabajadores fijos en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado. Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasione. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mencionado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100% del salario real.

Artículo 20. Garantías antidiscriminatorias

Con sujeción a la legislación vigente, el presente convenio se basa en la no discriminación en ningún aspecto de la relación laboral, por la razón de sexo, religión, color, raza y afiliación sindical o política, así como de su ideología.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores de negociar planes de igualdad, asimismo en las empresas de menos de 250 trabajadores se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del compromiso adquirido en el presente artículo, se acuerda la creación de una Comisión denominada de igualdad y no discriminación, durante la vigencia del convenio.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comunique de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comunique fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda

gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors afiliats a la dita central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa facilitarà a títol individual, a tot treballador que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i el comitè d'empresa entendran en tot el que es referix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball, a l'efecte de la qual aportaran, d'acord amb les empreses, l'estructura més adequada a la importància i característiques del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i poden demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

A l'hora de considerar els corresponents plus de toxicitat, perillositat i penositat, les empreses, a l'efecte de calcular o mesurar estos supòsits, han de posar els mitjans suficients de què disposen en l'empresa o que els siguin requerits en virtut de la normativa legal vigent per a fer front a cada necessitat.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que així ho indiquen de forma personal.

Esta deducció s'efectuarà en les empreses, en la medida que los sistemas informáticos de cada una se adapten a sus respectivos programas para esta exigencia.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades pel present conveni subscriuràn individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6.010,12 euros, en cas de defunció.
- 6.010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Les dos contingències s'entendran com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Clàusula de desvinculació

La clàusula de desvinculació pot aplicar-se a aquelles empreses que demostren pèrdues econòmiques en els dos exercicis consecutius anteriors a la sol·licitud; pèrdues que, a més, poden fer perillar llocs de treball.

Sobre la seua intenció, l'empresa ha de remetre comunicació a la comissió paritària en el termini d'un mes, per als firmants, i d'un mes després de la publicació en el butlletí oficial de la província, per als no firmants, en els convenis d'un any de vigència, i de la revisió salarial en els de vigència superior a un any. A més, ha d'adjuntar-hi la memòria econòmica del primer any de pèrdues i l'informe comptable del segon, que haurà de constatar-se, quan siga possible.

Igualment, es remetrà informe al comitè d'empresa o als delegats de personal.

Quedaran sense efecte totes les actuacions que omiten esta documentació, o bé ho facen fora del termini assenyalat. A l'efecte de remetre la dita comunicació, es fixa com a domicili de la comissió paritària el de la central sindical Unió General de Treballadors (Federació d'Alimentació i Tabacs), situat a València, al carrer Arquitecte Mora, 7.

La comissió paritària es reunirà en el termini màxim de 30 dies comptadors des de la recepció de la comunicació i la documentació acreditativa, la qual emetrà la seua resolució en un període màxim de 30 dies.

Contra esta resolució de la comissió paritària, les parts, l'empresa o els treballadors, podran recórrer davant dels organismes competents.

En el supòsit que la comissió paritària aprove la proposta de desvinculació, esta només afectarà els increments salariales pactats en el conveni col·lectiu del sector per a l'any de la seua vigència.

Finalitzat este període, els salariis i la resta de conceptes d'aplicació seran els s'acorden en el conveni col·lectiu.

gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

La empresa facilitará a título individual, a todo el trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene

Los delegados de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, en la medida que los sistemas informáticos de cada una de ellas, se adapte a sus respectivos programas para esta exigencia.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6.010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6.010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue

La cláusula de descuelgue podrá aplicarse a aquellas empresas que demuestren pérdidas económicas en los dos ejercicios consecutivos anteriores a la solicitud, además estas pérdidas puedan hacer peligrar puestos de trabajo.

La empresa remitirá en el plazo de un mes, para los firmantes, y un mes después de la publicación en el boletín oficial de la provincia para los no firmantes, en los convenios de un año de vigencia, y de la revisión salarial en los de vigencia superior a un año, comunicación a la comisión paritaria sobre su intención. Adjuntando a la misma memoria económica del primer año de pérdidas e informe contable del segundo, debiendo constatarse éste en cuanto sea posible.

Igualmente se remitirá informe al Comité de Empresa o delegados de personal.

Quedaran sin efecto todas aquellas actuaciones que omitan tales documentaciones, o lo hagan fuera de plazo señalado. A los efectos de remitir dicha comunicación, se fija como domicilio de la comisión paritaria el de la central sindical Unión General de Trabajadores (Federación de Alimentación y Tabacos) sito en Valencia, en su calle de Arquitecto Mora, nº 7.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días desde la recepción de la comunicación y la documentación acreditativa, emitiendo su fallo en un período máximo de 30 días.

Ante el fallo emitido por la comisión paritaria las partes, empresa y/o trabajadores, podrán recurrir ante los organismos competentes.

En los supuestos de ser aprobada por la comisión paritaria la propuesta de descuelgue, éste, sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Finalizado éste, los salarios y demás conceptos de aplicación serán los que en el convenio colectivo se acuerden.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/2000 la desaparició del concepte d'antiguitat; no obstant, a fi de respectar els drets adquirits, van acordar crear en els fulls de salaris un nou concepte anomenat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'establix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 238,40 euros per any per a aquells treballadors que tenen fills amb discapacitats.

Article 30. Contractació

S'amplia el termini de duració per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15.b de l'Estatut dels Treballadors a 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos. Quan finalitzen els dits contractes, el treballador tindrà dret a la indemnització legalment establida.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podran realitzar este tipus de contractes amb l'objecte de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Este contracte només pot signar-se amb treballadors entre 16 i 21 anys d'edat que no tinguin titulació suficient per a signar un altre tipus de contracte formatiu.

La duració del contracte serà, com a mínim, de 6 mesos, i, com a màxim, de 2 anys. Una vegada conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es duguen a terme fins a esgotar el període màxim podrán ser de 6 mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 15% de la jornada màxima prevista en el present conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Amb l'objecte de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa assignarà un tutor amb la suficient experiència i qualificació per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor puga tindre davall la seua tutela més de tres aprenents.

El primer i segon anys s'aplicaria el 80% d'estes quantitats, sense distinció entre els menors de 16 i els majors d'esta edat.

Article 32. Permisos

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) 16 dies per matrimoni.

b) 3 dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu que comporte hospitalització o intervenció quirúrgica amb anestèsia total, o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada. La duració d'esta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per voluntat seu, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'accord previ i el consentiment de l'empresa, en jornades completes en càlcul de 14 dies laborables, sempre que este permís comence a usar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. D'este permís en pot fer ús indistintament la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

Article 33. Classificació professional

Grups professionals. Queden establerts els grups professionals en funció de les aptituds, les titulacions i el contingut general de les prestacions. Les diferents categories professionals quedarán incloses en cada un d'estos grups segons la titulació que requerixen i funcions que han d'exercir.

Artículo 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/00, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 238,40 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15. apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 31. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 21 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades. Sin distinguir entre los menores de 16 y los mayores de dicha edad

Artículo 32. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada. La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Clasificación profesional

Grupos profesionales. Quedan establecidos los grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribució és la fixada en la seua categoria. La categoria està determinada per la prevalença en la funció.

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en este grup els següents subgrups professionals:

A) Tècnics

1. Tècnics amb títol universitari superior. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– director tècnic: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són els que estan en possessió d'un títol superior professional i realitzen a l'empresa funcions pròpies d'este.

2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Enginyers i pèrits: s'hi inclouen els que amb este títol exercixen en les empreses les funcions pròpies d'este.

– Mestres industrials: són aquells que, havent realitzat els estudis necessaris, exercixen funcions tècniques de qualsevol índole.

– Ajudants tècnics sanitaris: són aquells que estan en possessió del títol corresponent i exercixen la seua professió en les empreses del sector. Tenen com a missió específica la derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són els que estan en possessió del títol corresponent i assessoren l'empresa i els seus treballadors en matèria laboral, de seguretat social i la resta de matèries connexes.

– Treballadors socials: són aquells que amb el corresponent títol expediat pel Ministeri, exercixen a les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador i estudi de l'entorn en què conviu, aconsella la manera en què pot millorar-se, tracta d'inserir el treballador en el medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuda a resoldre problemes i l'orienta i assessora en els aspectes més diversos, tant si són de tipus laboral com familiar.

3. Tècnics no titulats o amb títol no universitari. Queden incloses dins d'este subgrup professional, les categories següents:

– Contramestres o caps de taller: són els que tenen coneixements de cultura general i capacitat suficient, estan a les ordes immediates d'un tècnic de categoria superior i tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica. La seua missió és la vigilància i inspecció de les diferents fases de fabricació, han d'observar i tindre cura del funcionament dels diferents òrgans que la comprenen i responen de la disciplina del personal, de la distribució del treball, de la seua bona execució i de la reposició de peces i de la conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'esta categoria els mestres refinadors d'oli.

Delineants projectistes: són els empleats tècnics que dins de l'especialitat a què es dedica la secció en què presten els serveis projecten o detallen tot el que els indica l'enginyer o tècnic a les ordes dels quals estan; o el que sense tindre un superior immediat realitzen allò que personalment conceben segons les dades i les condicions tècniques exigides pels clients, les empreses o la naturalesa de les obres. Han d'estar capacitats per a dirigir muntatges, fer plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres que cal estudiar o muntar i replantejar-les. D'entre totes estes funcions, les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenrotllar l'obra que ha de construir-se i preparar les dades necessàries per a les ofertes que puguen fer-se. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és l'ocupació tècnica capaç de desenrotllar projectes senzills, confecció de plànols de conjunt i detall, ja siguen del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; per a efectuar croquis de maquinària en conjunt, especejament de plànols, comandes de materials per a consultes i obres que s'han d'efectuar, interpretació de plànols, cubicacions i transportacions de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, una vegada conegeudes les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

– Analistes: són aquells que realitzen als laboratoris les ànalisis diàries necessàries en la indústria; són responsables davant dels seus caps del treball efectuat.

– Auxiliars de laboratori: són els que realitzen funcions senzilles, com la manipulació de mostres, etc. i ajuden els seus superiors en tre-

La retribució será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

1. Técnicos con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Director técnico: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

– Maestros industriales: son aquéllos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

– Ayudantes técnicos sanitarios: son aquéllos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

– Graduados sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

– Trabajadores sociales: son aquéllos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

– Contramaestres o jefes de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que prestan sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replanteárlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

– Delineante: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de segunda administrativo.

– Analistas: son aquéllos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en

balls elementals que poden tindre una ràpida comprovació i sempre davall la seu vigilància.

B) Administratius

Tenen tal caràcter els que exercixen, a les empreses, funcions administratives o d'oficina. Es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són els empleats, amb poder o sense, que assumixen l'orientació i responsabilitat, dins de l'empresa, de diverses seccions o negocis.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors de sucursals i els caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són els que tenen al seu càrrec, amb poder o sense, l'organització, distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat.

– Oficials de primera: són els que, a les immediates ordes dels caps de primera o segona, si n'hi ha, executen les tasques de màxima responsabilitat relacionades amb el servei que desenrotllen, així com totes aquelles que requerixen, per a la seu total i perfecta execució, la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en el desenrotllament del seu treball.

S'inclouen en esta categoria, amb caràcter enunciatiu, els corresponents no subjectes a minutes dictades pels seus superiors; empleats de comptabilitat que tinguen al seu càrrec els llibres superiors de comptabilitat, de balanç, etc. i caixes de cobrar i pagar sense signatura ni fiança; encarregats d'estudiar els costos de producció i venda i encarregats de seccions de transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són els empleats que, a les ordes dels seus superiors, desenrotllen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que els encarreguen corresponents a la secció o negociat al qual pertanguen.

S'inclouen en esta categoria, a més dels enunciats anteriorment, els corresponents subjectes a minutes dictades pels seus superiors; taquimecanògrafs en idioma nacional.

– Auxiliars: són els empleats majors de 18 anys que, amb la capacitat necessària, col·laboren amb els oficials en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és l'empleat que, al servei d'una sola empresa, realitza habitualment el seu treball fora de la província, sense perjudici que circumstancialment el realitze dins d'esta, segons la ruta prèviament assenyalada per a oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i vetlar pel seu compliment fora del temps dedicat als viatges sense menyspreu de la seu dignitat professional.

– Corredor de plaça: és l'empleat d'una sola empresa que habitualment realitza les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què s'ubica l'establiment al servei del qual està.

– Dependent: és l'empleat major de 18 anys encarregat de realitzar les vendes amb coneixements pràctics dels articles objecte de venda; ha de vetlar pel recompte de les mercaderies per a sol·licitar-ne la reposició en temps adequat i la seu exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat

Queden incloses dins d'este grup professional les categories següents:

– Mestres: són els treballadors que tenen la responsabilitat, de forma permanent, de dirigir les operacions pròpies de la indústria; són els caps de personal obrer. En les indústries xicotetes la seu labor no es limita sols a la direcció, sinó que pren part activament en les tasques manuals de la indústria.

En este grup, hi ha inclosos, entre altres, els anomenats mestres d'almaressa, de margarines i greixos comestibles, de molinar, d'extractors, de desenrotllar, de destil·leries de glicerina, d'hidrogenar, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, winterizació, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estarán obligades a classificar com a mestres els encarregats de les diferents activitats, si bé pot ocupar estos llocs un oficial de primera com a auxiliar del mestre.

trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

– Jefes de primera: son los empleados provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes de primera los inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.

– Jefes de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

– Oficiales de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los correspondientes no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

– Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los correspondientes sujetos a minutos dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

– Auxiliares: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viajante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circumstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor de plaza: es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Dependiente: es el empleado mayor de 18 años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

– Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

– Oficial de primera: és el treballador que domina un dels oficis propis de les indústries de l'oli, de les olives o auxiliars, practica este ofici i l'aplica amb un grau de perfecció que no sols li permet efectuar els treballs generals, sinó també aquells altres que suposen especial exercici i delicadesa.

Es consideraran compresos en este grup els següents:

Els ajudants de tots els mestres anomenats en el paràgraf segon de l'apartat a) i també els dels mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestres, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitats per a auxiliar i substituir els dits mestres en les seues tasques durant les absències o relleus. Tindran també la condició d'oficials de primera el xòfer de camió amb carnet de primera, l'encarregat de caldera o generador de vapor, l'extractor de pinyola; el desodoritzador a la refineria; els manipuladors de les hidrogenadores; els maquinistes d'eixugadors de pinyola i manipulador d'autoclau i de rentadors d'estearines i dels separadors de margarines.

– Oficial de segona: és el treballador que sense tindre l'especialització exigida per al treball perfecte, executa el corresponent a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i està en condicions de capacitat per a substituir l'oficial de primera. S'inclouen en este grup, entre altres, el conductor de vehicles amb carnet de segona, l'auxiliar dels extractors de pinyola; el neutralitzador a la refineria, l'operador de la màquina de desenrotllar; els manipuladors de premsa amb temperatura en estearina; els manipuladors d'emulsors de greixos comestibles i margarines i manipuladors d'estratificadores de massa a les almàsseres.

– Oficial de tercera: és el que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no té encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

S'inclouen en este grup: el descolorador a la refineria, els manipuladors de premsa, eixugadors o estufes a les indústries del sabó; els tapadors de pots als magatzems d'oli i indústries envasadores, els cellerers; els manipuladors de premsa sense temperatura en estearina; els premsistes a almàssera; els conductors de carretons elèctrics i els manipuladors de viscolitzadores i de tapadors amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponguen a oficis clàssics que puga haver-hi a les empreses del sector com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, metal·lúrgics de diferents especialitats, s'ajustaran, quant a la classificació dels treballadors, al que està establert per als professionals propis de la indústria reglamentada. Per tant, es distingixen, segons el grau de capacitat que tinguen, mestres, oficials de primera, segona, i tercera.

Si algun d'ells exercixen funcions de comandament i dirigixen personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les tasques que efectuen i amb responsabilitat directa sobre la seu disciplina i el seu rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al mestre en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són els operaris que, en un període de pràctiques, realitzen funcions concretes que, sense constituir pròpiament un ofici, exigixen una atenció i especialització i no estan assignades a una altra categoria professional.

Estaran inclosos en esta categoria, entre altres, els que omplin envasos d'oli als magatzems d'estos productes; els tapadors d'envasos metàl·lics de greixos comestibles i margarines, els tapadors a la indústria oliverera; els que omplen i tapen a les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogoners als assecadors de pinyola; els encunyadors; els marcadors de blocs, manipuladors de tallar i batedors a la indústria del sabó; ajudants de fogoners; l'ajudant de maquinista a les desenrotlladores; l'ajudant dels manipuladors a la hidrogeneradora; els que filtren a magatzems d'oli i refineries; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i rentadores de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotladores a les indústries de greixos comestibles i margarines; els manipuladors de molí barrejador; els de cilindres refinadors; els d'emmotladores i apiladora, els d'encenalls a les indústries del sabó; els manipuladors de batedores en salsa maionesa, els de descarregadors d'extractors de pinyola i l'ajudant de xòfer.

– Peons: Són els operaris majors de 18 anys encarregats d'efectuar tasques que requerisquen predominantment esforços físics.

– Oficial de primera: es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secaderos de orujo y manipuladores de autoclave y de lavaderos de estearinas y los desmargarinadores.

– Oficial de segunda: es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractores de orujo; el neutralizador en la refinería; el aparato en las desdobladoras; los manipuladores de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador en la refinería; los manipuladores de prensa, secaderos o estufas en las industrias del jabón; los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquéllos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores sin máquina; los fogoneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadores de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante de aparato en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogeneradora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas; los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelotonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractores de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen transgresió o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classifiquen segons la importància, gravetat, transcendència i intencionalitat que presenten, en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas, serà falta lleu l'excés de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència de l'abandó s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produsquen algun menyscavament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desorde en la utilització que provoquen retard o disminuïsca eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació.

g) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si tals fets produïxen escàndol notori, podrán ser considerades com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

i) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa però que hi manté alguna relació productiva (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la deguda diligència i correcció.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 5 dies des que es produïx el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent informe de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 5 dies següents a produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fitxant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menyscabaments de caràcter lleu a les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que esta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que n'hi haja hagut comunicació escrita.

j) Oposar resistència o ocultar a la inspecció personal, paquets o objectes amb els quals s'accedia o ix dels llocs de treball o instal·lacions, quan la dita inspecció es realitza per a vetlar per la seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors o bé protegir-lo.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o sortida del treball.

l) El descuid o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produïsquen dany de caràcter greu.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, transcendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación.

g) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

h) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

i) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 5 días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 5 días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque ésta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando ésta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercaderías o instalaciones de la empresa cuando éstos produzcan daño de carácter grave.

m) La realització del treball després d'haver consumit substàncies psicotòpiques, estupefaents o alcohol quan se'n manifesten externament els efectes.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador ha presenciat, sempre que ocasioni perjudici greu per a l'empresa, així com no advertir immediatament els caps de qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici a l'empresa.

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball de 3 dies en un període de 90 dies naturals, o de 4 dies en un període de 5 mesos, sempre que no estiguin degudament justificades.

b) El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjudici dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, el furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, els companys de treball i a tercera persona quan estos es produïsquen a les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparéixer, inutilitzar o causar desperfectes intencionadament en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'empresa.

e) Dur a terme negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o d'altri, sense l'expressa autorització d'esta.

f) Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o dels treballadors, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació al posar-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues baralles i bregues amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan esta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu encara que esta siga de naturalesa distinta quan es produïsca abans que trascorreguen 6 mesos des que se'n va cometre la primera, sempre que n'hi haja hagut comunicació escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique una transgressió greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

o) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al mateix treballador o els seus companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

p) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

q) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que siga procedent imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que oferix cada classificació, atenent a la seua gravetat, transcendència i intencionalitat.

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacacions següents.

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encamadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando éstos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque ésta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones:

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultànea.

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.
- b) Inabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.
- c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacacions en els pròxims dos períodes de vacacions que corresponga disfrutar al treballador.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a, b i c d'este apartat, podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar, prescriurà, per a les faltes lleus, als 20 dies, per a les faltes greus, als 60 dies, i per a les faltes molt greus, als 120 dies, a partir de la data en què l'empresa té coneixement dels fets que originen la falta.

El comitè d'empresa ha de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades són per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses estableixeran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment perquè s'han distingit per iniciatives profitoses per a l'empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats en metà·lic, ampliació de vacacions, viatges, etc. i portaran annexos la concessió de punts de preferències l'efecte d'ascens de categoria.

Amb independència del que s'extablix en els punts anteriors, es crea un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els complementos personals corresponents a favor dels treballadors que complisquen 25 anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada també té dret a percebre este premi. A este efecte, es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

L'any 2006, es va establir el salari mínim de conveni que va quedar fixat per al dit primer any de vigència en la quantitat de 21,32 € diaris. Este salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que del conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'establix un premi per cessament, consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que percepdran aquells treballadors que cesen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent. Este premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació perquè permeta fer-ne ús efectivament. A este efecte, la no-observança d'esta regla comportarà la pèrdua del dret d'ús si no hi ha temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no és imputable al treballador, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament la quantitat equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís, és necessari que l'índex d'absentisme del treballador individualment i corresponent a l'acumulat dels últims 5 anys a partir de la data de comunicació, a la qual se sumarà cada any transcorregut fins al cessament, és igual o inferior al 5,00% o superior a este. En ambdós casos s'aplicarà la part corresponent de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència està compost per malaltia comuna.

El dit premi es percepdrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00% Absentisme nivell individual

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en veinte días, para las faltas graves en sesenta días, y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

En el año 2006, se estableció el salario mínimo de convenio que quedó fijado para dicho primer año de vigencia en la cantidad de 21,32 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente. Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador, deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevárselo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicaamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00% ó superior a éste. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

>5,00% Absentisme nivell individual

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'establix com a data d'entrada en vigor d'este article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden estableir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

Vigilància del compliment col·lectiu del que pacta.

Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que li encomanen sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada, fixació del període vacacional amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciales a què es referix l'apartat anterior o davant de l'òrgan judicial competent.

Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació del règim salarial i a la modificació de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu.

L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència.

L'adopció d'accords parcials per a la modificació d'alguns o alguns dels continguts del conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, una vegada conclosa la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, i establir-ne expressament la vigència.

2. La comissió paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de dos membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants del present conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguin de la seua competència. Estos asessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan hi assistisca la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la comissió paritària.

4. Ambdós parts convenen traslladar a la comissió paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguen produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu, amb la finalitat que la comissió emeta un dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la comissió es done audiència a les parts interessades.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepancias en la negociació dels acords que ha de conéixer la comissió paritària, en virtut del que establix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en este conveni són preeminentes sobre qualsevol disposició laboral i, en defecte del present conveni, les parts es remetran a l'Estatut dels treballadors.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.
Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

>5,00% Absentismo nivel individual

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión Paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada, fijación del período vacacional con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los trabajadores.

Segona

S'acorda prorrogar les funcions de la comissió negociadora creada per l'anterior conveni col·lectiu per a la inclusió en el conveni d'aquelles matèries que es consideren oportunes i que figuraven en l'antiga ordenança del sector.

Tercera

Les parts firmants es comprometen a desplegar al màxim el contingut de l'acord nacional sobre formació contínua.

Quarta

Les dos parts acorden sotmetre's, per a la resolució dels conflictes que puguen sorgir derivats de la interpretació del present conveni, al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Segunda

Se acuerda prorrogar las funciones de la comisión negociadora creada por el anterior convenio colectivo para la inclusión en el convenio de aquellas materias que se consideren oportunas y que figuraban en la antigua ordenanza del sector.

Tercera

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del acuerdo nacional sobre formación continua.

Cuarta

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de les províncies de València i Castelló amb efectes d'1 de gener de 2011

I. Personal tècnic, administratiu i mercantil.	Salari base mensual/€	Assistència mensual/€
<i>A) Tècnic:</i>	—	—
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	—	—
Director tècnic	1.295,79	489,98
Tècnic	1.295,79	359,58
<i>2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà:</i>	—	—
Enginyer tècnic i perít industrial	1.074,89	287,31
Mestre industrial i ajudant tècnic sanitari	806,63	212,11
Graduat social	762,31	200,51
Treballador social	762,31	200,51
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	—	—
Delineant projectista	806,63	265,15
Delineant	772,26	197,49
Analista de laboratori	826,72	157,60
Auxiliar de laboratori	725,68	138,99
<i>B) Administratiu:</i>	—	—
Cap de primera	938,67	353,87
Cap de segona	938,67	247,98
Oficial de primera	806,63	265,15
Oficial de segona	772,26	197,49
Auxiliar d'administració	725,68	112,49
Aprendent d'administració (formació)	419,18	163,68
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viatjant	806,63	265,15
Corredor de plaça	772,26	198,08
Dependent	725,68	112,49

Tablas salariales del Convenio de aceites y sus derivados de las provincias de Valencia y Castellón con efectos 1 de enero de 2011

I. Personal técnico, administrativo y mercantil.	Salario base mensual/€	Asistencia mensual/€
<i>A) Técnico:</i>	—	—
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	—	—
Director técnico	1.295,79	489,98
Técnico	1.295,79	359,58
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	—	—
Ingeniero técnico y perito industrial	1.074,89	287,31
Maestro industrial y ayudante técnico sanitario	806,63	212,11
Graduado social	762,31	200,51
Trabajador social	762,31	200,51
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	—	—
Delineante proyecto	806,63	265,15
Delineante	772,26	197,49
Analista de laboratorio	826,72	157,60
Auxiliar de laboratorio	725,68	138,99
<i>B) Administrativo:</i>	—	—
Jefe de primera	938,67	353,87
Jefe de segunda	938,67	247,98
Oficial de primera	806,63	265,15
Oficial de segunda	772,26	197,49
Auxiliar de administración	725,68	112,49
Aprendiz de administración (formación)	419,18	163,68
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viajante	806,63	265,15
Corredor de plaza	772,26	198,08
Dependiente	725,68	112,49

<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari/€</i>	<i>Assistència diària/€</i>
Contramestre i cap de taller	27,58	9,76
Mestre	27,58	7,73
Oficial de primera	25,24	4,36
Oficial de segona	25,24	3,55
Oficial de tercera	24,64	3,23
Ajudant especialista	24,64	3,23
Peó	24,15	3,23
Article 12. Jornada laboral 3r paràgraf	165,03	-
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,04	-
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	238,40	-

<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario/€</i>	<i>Asistencia diaria/€</i>
Contramaestre y jefe de taller	27,58	9,76
Maestro	27,58	7,73
Oficial de primera	25,24	4,36
Oficial de segunda	25,24	3,55
Oficial de tercera	24,64	3,23
Ayudante especialista	24,64	3,23
Peón	24,15	3,23
Artículo 12. Jornada laboral 3er párrafo	165,03	-
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,04	-
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	238,40	-

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 25 de maig de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia de la Comunitat Valenciana (codi 80000325011997). [2012/5872]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Pirotècnia, suscrit per la Comissió Negociadora, integrada, per part empresarial, pels representants de PIROVAL, i per part dels treballadors, pels representants dels sindicats FITEQA-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text del Conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de maig de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI DE PIROTÈCNIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Nota prèvia: totes les referències a «treballador» en el text del conveni s'entendran efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen en pirotècnia en els termes establerts en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

Este conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat de les quals siga la de fabricació de productes de pirotècnia i la seua comercialització.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà aplicable a la Comunitat Autònoma Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Estes condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte els que exercisquen el càrrec de consellers d'empreses que revisten la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2012.

L'entrada en vigor del Conveni, a tots els efectes, serà a partir del dia de la seua firma, i tindrà efectes econòmics amb carácter retroactiu a l'1 de gener de 2012.

Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini per a l'esmentada denúncia abans de finalitzar la seua vigència:

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (código 80000325011997). [2012/5872]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de PIROVAL, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 25 de mayo de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO DE PIROTECNIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Nota previa: todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas hombre o mujer que trabajan en pirotecnia en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas cuya actividad sea la de fabricación de productos de pirotecnia y su comercialización.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal

Este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2011.

Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia:

El termini per a la denúncia del Conveni serà de tres mesos abans de finalitzar la seu vigència.

Termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni. Una vegada denunciat este conveni, se seguirà per les regles següents:

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts estableiran un calendari o pla de negociació, que s'ha d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de catorze mesos a comptar de la data de pèrdua de la seu vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense que s'haja arribat a un acord, les parts intervinguts en la negociació s'adherixen i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de 8 de juliol de 2010.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seu aplicació pràctica seran considerats globalment.

CAPÍTOL 2

Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en este conveni i amb la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i pel que fa a l'extensió i la implantació, serà aplicable el que s'ha determinat en el Conveni General de les Indústries Químiques.

CAPÍTOL 3

Classificació del personal i cessament

Article 7. Classificació del personal

Per raó de la permanència del personal al servei de l'empresa, els treballadors es classificaran en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix, es podrà formalitzar qualsevol altre contracte la modalitat del qual estiga inclosa en la legislació vigent.

Són treballadors fixos els admesos en l'empresa sense pactar cap modalitat especial pel que fa a duració.

Són treballadors eventuales els contractats per una duració determinada en la prestació dels seus serveis i suscrits en les modalitats previstes en els apartats a) i b) de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors

Són treballadors contractats a temps parcial els qui presten els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable

Són treballadors interins els qui ingressen en l'empresa exactament per a cobrir l'absència d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (excedència, malaltia, accident, maternitat, paternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o lactància natural o situacions anàlogues) i cessaran sense cap dret a indemnització quan s'incorpore el titular.

Si el treballador fix absent no es reintegra en el termini corresponent, la direcció de l'empresa podrà prescindir del treballador interí resolent el contracte en el moment corresponent al terme de la reserva del lloc, sempre que això conste per escrit. En qualsevol altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, i ocuparà l'últim lloc del seu grup i categoria professional. No adquirirà el treballador contractat per interinitat la condició de treballador fix quan el treballador substituït per trobar-se en incapacitat temporal es jubile o en cas que es morira; igualment, s'extingix si al treballador substituït se li declara una incapacitat permanent (el contracte s'extingix sense la seua reincorporació). Si la situació d'interinitat és de dos o més anys, excepte en els casos de suplència per excedència especial, el treballador, quan cesse, percebrà una indemnització de 20 dies per any o fracció.

El plazo para la denuncia del Convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el presente convenio, se seguirá por las siguientes reglas:

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de catorce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPÍTULO 2

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a la prescrita en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, y en cuanto a su extensión e implantación, será de aplicación lo determinado en el Convenio General de las Industrias Químicas.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal y cese

Artículo 7. Clasificación del personal

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, contratados a tiempo determinado, interinos y contratados a tiempo parcial, asimismo podrá celebrarse cualquier otro contrato cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores eventuales los contratados por una duración determinada en la prestación de sus servicios y suscritos en las modalidades previstas en los apartados a) y b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa exactamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (excedencia, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, períodos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. No adquirirá el trabajador contratado por interinidad la condición de trabajador fijo cuando el trabajador sustituido por encontrarse en Incapacidad Temporal alcance la jubilación o falleciere; igualmente se extinguirá si al trabajador sustituido se le declara una Incapacidad Permanente (el contrato se extinguirá sin su reincorporación). Si la situación de interinidad fuera de dos o más años, salvo en los casos de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

Quan finalitze el contracte subscrit per duració determinada o realització d'obra o servei determinat, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre quan acabe el contracte i per este concepte una indemnització del 10% del salari base meritat durant la duració del contracte o a una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar huit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que s'hagen formalitzat fins al 31 de desembre de 2011, i seran nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se subscrigen a partir de l'1 de gener de 2012.

Només es tindrà dret a percebre una de les indemnitzacions, de les que s'indiquen en el paràgraf anterior, la que siga més favorable per al treballador.

Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tindre una duració màxima de 9 mesos, dins d'un període de 12 comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

Esta modalitat contractual, esmentada anteriorment, també es podrà usar si hi ha augment de la proporció de tasques que s'ocasiona i que s'han d'assignar per déficit de personal que es produeix com a conseqüència del gaudi de vacacions del personal.

Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa els treballadors han d'avalar amb quinze dies d'antelació.

En el cas de no avisar amb l'antelació descrita anteriorment, que es farà per escrit, el treballador serà objecte d'una deducció d'un dia de salari per cada dia de retard en este.

CAPÍTOL 4 Política salarial

Article 9. Retribucions any 2.011

Les retribucions del personal comprés en este conveni estaran constituïdes per percepcions salarials i extrasalarials o indemnitzatòries.

1. Les retribucions salarials són les que s'indiquen:

- A) Salari base, l'abonament del qual és per dia natural.
- B) Plus de conveni, que s'abonarà per dia natural.
- C) Plus de perillositat, que serà abonat per dia efectivament treballat en fàbrica, i es meritarà de dilluns a divendres; la quantia queda establida en el 30% del salari base diari de cada categoria (si es treballa en la fàbrica excepcionalment els dissabtes o diumenges, es tindrà dret a este plus). No serà abonable per al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despats dels quals es troben fora del recinte fabril.

Per al període comprés de l'1.01.2011 al 31.12.2011, la quantificació salarial figura incorporada en l'annex I d'este conveni, la retribució pel plus de xòfer muntador es reflectix en l'article 12 del present text i l'import de les dietes extrasalarials o indemnitzatòries figuren en l'article 15 del present text. L'import dels pluses de disparada experimenten un increment del 0,40% respecte a les taules fixades l'any 2010; els seus imports per a l'any 2011 figuren en l'annex III d'este conveni.

Els retards salarials es faran efectius al mes següent de la seu publicació en el DOCV i en tot cas abans dels dos mesos de la firma del Conveni.

Article 10. Retribucions any 2012

Mantenint la mateixa estructura salarial, reflectida en l'article nou, per al període comprés de l'1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2012, els salari experimenten un 0,80% respecte als de l'any 2011 i el detall econòmic del qual apareix reflectit en l'annex II d'este conveni.

No obstant això, s'establix la clàusula d'actualització salarial, que serà aplicable al final de l'exercici (període comprés de l'1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2012), concretada en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre/12 sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2%). Si la taxa

A la finalització del contrato suscrito por duración determinada o realización de obra o servicio determinado, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10% del salario base devengado durante la duración del mismo o a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.

Solo se tendrá derecho al percibo de una de las indemnizaciones, de las señaladas en el párrafo anterior, que sea más favorable para el trabajador.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 9 meses, dentro de en un periodo de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha modalidad contractual, anteriormente citada también podrá ser empleada ante el aumento de la proporción de tareas que se ocasiona y que se han de asignar por déficit de personal que se produce como consecuencia del disfrute de vacaciones de los mismos.

Artículo 8. Cese

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación.

En el caso de no preavisar con dicha antelación, que se hará por escrito, el trabajador será objeto de una deducción de un día de salario por cada día de retraso en el mismo.

CAPÍTULO 4 Política salarial

Artículo 9. Retribuciones año 2011

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por percepciones salariales y extrasalariales o indemnizatorias.

1. Las retribuciones salariales, son las que se indican:

- A) Salario base cuyo abono es por día natural.
- B) Plus de convenio se abonará por día natural.
- C) Plus de peligrosidad que será abonado por día efectivamente trabajado en fábrica, devengándose de lunes a viernes, quedando establecida su cuantía en el 30% del salario base diario de cada categoría (si se trabajare en fábrica excepcionalmente los sábados o domingos, se tendrá derecho a dicho plus). No será abonable para el personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

Para el periodo comprendido del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011, la cuantificación salarial figura incorporada en el anexo I del presente convenio y la retribución por el plus chofer montador se refleja en el artículo 12 del presente texto y el importe de las dietas extrasalariales o indemnizatorias quedan recogidas en el artículo 15 del presente texto. El importe de los pluses de disparo experimentan un incremento del 0,40% con respecto a las tablas fijadas en el año de 2010, reflejándose sus importes para la anualidad de 2011 en el anexo III del presente convenio.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el DOCV y en todo caso antes de los dos meses de la firma del mismo.

Artículo 10. Retribuciones año 2012

Manteniendo la misma estructura salarial, reflejada en el artículo 9, para el periodo comprendido del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, los salarios experimentan un 0,80% con respecto a los del año de 2011 y cuyo detalle económico aparece reflejado en el anexo II del presente convenio.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización salarial que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012) concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre/12 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo

de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre/12 és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, aleshores s'agafarà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vègada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent el mes de desembre és superior en un 10% al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excloent-ne en ambdós els carburants i combustibles.

Per al cas que l'any 2012, i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul contingudes en l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial, el percentatge obtingut fóra inferior al 0,80%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salari, i es consolidaran les retribucions satisfetes, que serviran de base de càlcul per a negociacions futures.

L'import del plus de xòfer muntador, així com l'import de les dietes (les quanties es detallen en l'annex II), experimenten un increment del 0,80% respecte a les fixades l'any 2011, sense que els siga aplicable les previsiones contingudes en el paràgraf segon d'este article. Els imports per a l'any 2012 figuren en l'annex IV d'este conveni.

L'import dels plusos de disparada experimenten un increment del 0,80% respecte a les fixades l'any 2012, sense que els siga aplicable les previsiones contingudes en el paràgraf segon d'este article; els imports per a l'any 2012 figuren en l'annex IV d'este conveni.

El pagament dels retards salarials que es deriven d'este article es faran efectius als dos mesos següents de la seua publicació en el DOCV.

Article 11. Antiguitat

1. Els treballadors fixos compresos en este conveni disfrutarán, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa, consistentes en dos triennis i cinc quinquennis.

2. El mòdul per al càlcul i abonament de l'esmentat complement queda congelat en la seua base de càlcul actual i ho serà sobre el salari base percebut pel treballador l'any 2012. Per tant, en els successius anys, la referència per a calcular l'import econòmic de l'antiguitat serà el salari base consignat en les taules que com a annex I figuren incorporades al present conveni col·lectiu.

3. La quantia del complement serà del 5% per cada trienni i del 10% per a cada quinquenni.

4. L'import de cada trienni o quinquenni començarà a meritarse el dia primer del mes següent al del seu compliment.

Article 12. Plus xòfer muntador

Els treballadors que en possessió del carnet d'expert o el d'aprenent exercisquen les funcions de xòfer o conductor per al muntatge d'espectacles i la disparada de l'espectacle i sempre que el desplaçament siga almenys una hora, que comprendrà tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2011 un plus de 16,58 € per al conductor de primera i d'11,06 € per al conductor de segona per cada viatge que es faça.

Per al supòsit que siguen dos o més els xòfers els qui, rellevant-se, conduïsquen el vehicle en el mateix recorregut, l'import del plus serà distribuït en proporció al temps de conducció que efectue cada xòfer.

Es considera conductor de primera el treballador que està en possessió del permís de conducció classe C o superior (autorització per a conduir vehicles de més de 3.500 kg PMA), i per conductor de segona, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe B (autorització per a conduir vehicles de menys de 3.500 kg PMA). Tot conductor ha d'estar en possessió de l'ADR que l'autoritza per a transportar mercaderies perilloses.

Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitatius indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són hores extraordinàries les que excedisquen de la duració de la jornada laboral ordinària. Les hores extraordinàries realitzades dins del taller es pagaran amb un recàrrec del 75% del seu valor ordinari. En tot cas, per a fixar este import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, l'accord dels quals prevaldrà.

(2%). Si la tasa de variació anual del IPC general espanyol del mes de diciembre/12 fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Para el supuesto que en año 2012 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial, el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,80%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose las retribuciones satisfactas, que servirán de base de cálculo para negociaciones futuras.

El importe del plus chofer montador, así como el importe de las dietas (sus cuantías, se detallan en el anexo II), experimentan un incremento del 0,80% con respecto a las fijadas en el año de 2011, sin que les sea de aplicación las previsiones contenidas en el párrafo segundo de este artículo.

El importe de los pluses de disparo, experimentan un incremento del 0,80% con respecto a las fijadas en el año de 2011, sin que les sea de aplicación las previsiones contenidas en el párrafo segundo de este artículo, reflejándose sus importes para la anualidad de 2012 en el anexo IV del presente convenio.

El pago de los atrasos salariales dimanantes de este artículo se harán efectivos a los dos meses siguientes de su publicación en el DOCV.

Artículo 11. Antigüedad

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento queda congelado en su base de cálculo actual y lo será sobre el salario base percibido por el trabajador en el año de 2011. Por tanto, en los sucesivos años, la referencia para calcular el importe económico de la antigüedad, será el salario base consignado en las tablas que como Anexo 1 figuran incorporadas al presente convenio colectivo.

3. La cuantía del complemento será del 5% por cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

4. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 12. Plus chofer montador

Los trabajadores que en posesión del carnet de experto o el de aprendiz, realicen las funciones de Chofer o conductor para el montaje de espectáculos y la realización de su disparo y siempre y cuando el desplazamiento sea al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta, percibirán para el año 2011, un Plus de 16,58€ para el conductor de primera y de 11,06 € para el conductor de segunda por viaje realizado.

Para el supuesto que sean dos o más los chóferes que, turnándose, efectúen la conducción del vehículo en el mismo recorrido, el importe del plus será distribuido en proporción al tiempo de conducción que cada chofer efectúe.

Se entiende por conductor de primera el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase C o superior (autorización para conducir vehículos de más de 3500 Kgs. PMA) y por conductor de segunda, el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase B (autorización para conducir vehículos de menos de 3500 Kgs. PMA). Todo conductor debe de estar en posesión del ADR que le autoriza para el transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Con los límites cuantitativos indicados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, son las que, excediendo de la duración de la jornada laboral ordinaria se trabajan. Las horas extraordinarias realizadas dentro del taller, se pagarán con un recargo del 75% de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Pel que fa al treball exercit fora del taller, de disparada de focs artificials i les anomenades mascletaes i similars, que excedisquen de la jornada laboral ordinària, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si la disparada es du a terme en dia laborable, matí o vesprada, sense que excedisca en hores la duració de la jornada laboral, el treballador percebrà la dieta que li puga correspondre segons l'article 14 d'este conveni (Desplaçaments i dietes). En este cas no hi ha hores extraordinàries.

B. Si la disparada, o qualsevol altre acte, es du a terme en dia laborable i excedeix la jornada normal de treball, i dura menys de quatre hores, el treballador, a més de les dietes que puga percebre segons l'article 14, percebrà un plus de mitja disparada laborable segons la seua categoria professional. Si dura més de quatre hores el plus de disparada seria complet.

C. Si la disparada es du a terme en dia festiu el treballador percebrà la dieta que li pot correspondre segons l'article 14 i:

– Si realitz la disparada d'una mascletà tindrà dret a percebre mig plus de disparada festiva en la quantia que figura en la taula d'este conveni. Si el muntatge i execució de la mascletà supera les 5 hores, el mig plus de disparada festiva s'incrementarà un 20 per cent. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà abonat com a mig plus de disparada.

– Si es dispara un castell, tindrà dret a percebre el plus de disparada de festiu complet; no tindrà la consideració de castell la disparada de ramell.

– Si es fa la disparada de dos o més actes, tindrà dret a percebre el plus de disparada de festiu complet.

Nota: per mitjà de l'abonament del plus de disparada (art. 14 del text), es retribuïxen les hores extraordinàries realitzades en els supòsits previstos en els apartats B i C.

Per la mateixa naturalesa de l'activitat del sector pirotècnic i en particular la classe d'execució de determinats treballs fora de fàbrica (disparada de focs artificials, mascletaes i similars), que inevitablement s'efectuen en llocs i a dates certes, el treballador està obligat a desplaçar-se per a efectuar qualsevol classe de disparades al lloc objecte de contractació i a executar els treballs descrits en els apartats A, B i C i, per tant, fer hores extraordinàries; en tot cas, es respectaran els límits establerts en l'apartat 2 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Quedarà únicament dispensat de l'exida quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan es dega a malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses hauran de distribuir equitativament i entre tots els treballadors habilitats les eixides per a efectuar disparades, sempre tenint en compte la capacitat i preparació d'aquells i les necessitats del servici; tot això a fi d'evitar discriminacions.

Als efectes del que disposen els paràgrafs anteriors, no es computaran les hores extraordinàries que hagen sigut compensades per mitjà de descans dins dels quatre mesos següents a la realització de les hores.

Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent hauran de passar com a mínim dotze hores.

Article 14. Plus operaris de disparades

Pel que fa al treball que es du a terme fora del taller, consistent en el muntatge i disparada d'espectacles pirotècnics, s'encomanarà al personal que ostente l'habilitació pertinent segons el que disposa el Reial Decret 563/2010 i amb independència de la categoria professional que posseïsca en fàbrica.

– Encarregat expert: és aquell treballador que, vinculat a l'empresa i en possessió del carnet d'expert, assumix la direcció de muntatge i disparada, dirigeix i organitza els experts, i pot ser l'interlocutor de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents i que, així mateix, du a terme les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i disparada dels artificis pirotècnics. Només quan vagen dos o més experts, un d'ells serà designat per l'empresa per a l'exercici de les funcions indicades.

– Encarregat: persona designada per l'empresa que assumix la direcció de muntatge i disparada, que serà la interlocutora de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas mascletás y similares, que excedan de la jornada laboral ordinaria, se estará a lo siguiente:

A. Si el disparo se realiza en día laborable, mañana o tarde, sin exceder en horas la duración de la jornada laboral, el trabajador percibirá la dieta que le pueda corresponder según el artículo 14 de este Convenio (Desplazamientos y dietas). En este supuesto no existen horas extraordinarias.

B. Si el disparo, o cualquier otro acto, se realiza en día laborable y excede de la jornada normal de trabajo, ocupando menos de cuatro horas, el trabajador además de las dietas que pueda percibir según el artículo 14, percibirá un plus de medio disparo laborable según su categoría profesional. Si emplease más de cuatro horas el plus de disparo sería completo.

C. Si el disparo se realiza en día festivo el trabajador percibirá la dieta que le puede corresponder según el artículo 14 y:

– Si realiza el disparo de una mascletá tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente Convenio. Si la mascletá excede de 5 horas en su montaje y ejecución, el medio plus de disparo festivo se incrementará en un 20 por ciento de su valor. La ejecución de un acto de otra naturaleza será abonado como medio plus de disparo.

– Si se realiza el disparo de un castillo, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo, no tendrá la consideración de castillo, el disparo de ramillete.

– Si realiza el disparo de dos, o más actos, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo.

Nota: mediante el abono del plus disparo (artículo 14 del texto), se retribuyen las horas extraordinarias realizadas en los supuestos contemplados en los apartados B y C.

Por la propia naturaleza de la actividad del sector pirotécnico y en particular la clase de ejecución de determinados trabajos fuera de fábrica (disparo de fuegos artificiales, mascletás y similares), que inevitablemente se efectúan en lugares y a fechas ciertas, el trabajador queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación y a ejecutar los trabajos descritos en los apartados A, B y C, y por ende realizar horas extraordinarias, respetándose en todo caso los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quedarán únicamente dispensado de la salida cuando justifique con razones suficientes la imposibilidad de hacerlo, que será aceptada con carácter restrictivo y solamente cuando se deba a enfermedad, accidente, haciéndose extensivo a las licencias obligatorias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores habilitados, las salidas para efectuar disparos, siempre teniendo en cuenta la capacidad y preparación de aquellos y las necesidades del servicio; todo ello con objeto de evitar discriminaciones.

A los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 14. Plus operarios de disparos.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, consistente en el montaje y disparo de espectáculos pirotécnicos, será encomendado al personal que ostente la habilitación pertinente a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 563/2010 y con independencia de la categoría profesional que posea en fábrica.

– Encargado-experto: es aquel trabajador que vinculado a la empresa y en posesión del carné de experto asume la dirección de montaje y disparo, dirige y organiza a los expertos, pudiendo ser el interlocutor de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes y que asimismo realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos. Precisión: solo cuando vayan dos o más expertos, uno de ellos, será designado por la empresa para el desempeño de las funciones indicadas.

– Encargado: persona designada por la empresa que asume la dirección de montaje y disparo, siendo la interlocutora de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes.

– Expert: és aquell treballador vinculat a l'empresa que disposa del carnet d'expert i du a terme les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i disparada dels artificis pirotècnics.

– Aprendent: persona vinculada a l'empresa que disposa del carnet d'aprenent i realitza, sota la supervisió dels experts, operacions de desembalatge, muntatge i manipulació i connexió dels artificis, però no fer la disparada.

– Personal auxiliar: treballador de suport que col·labora en les tasques de muntatge, desmuntatge i sempre sense que hi haja material pirotècnic.

Per l'exercici d'estes tasques fora del centre de treball, el treballador que exercisca les funcions descrites percebrà un plus de disparada les quanties del qual es descriuen en els annexos III (per a l'any 2011) i III (per a l'any 2012). Per l'objecte i naturalesa de la retribució del plus de disparada, així com la seua quantia, el plus de perillositat no serà abonat quan s'efectuen disparades.

Per a l'any 2012 es manté l'anterior classificació d'operadors de disparades amb la consegüent retribució expressada en l'annex III.

Article 15. Desplaçaments i dietes

– Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles on es trobe el seu centre de treball percebren una dieta de 18,14 € quan, pernoctant en el seu domicili, facen un menjar fora; de 30,39 € si fan els dos menjars fora (imports referits per a l'any 2011; en l'annex II es reflectixen els imports per a l'any 2012). Els gastos de desplaçament i pernocta seran a càrrec de l'empresa, la qual estableirà el mitjà de transport més adequat.

– Quan els mitjans de locomoció i la distribució de l'horari permeten al treballador poder fer els menjars en el seu domicili, no tindrà dret a percebre la dieta si, amb l'acord previ amb l'empresa, els gastos de menjar són a càrrec de l'empresa, i també quan estos gastos siguen a càrrec del contractant.

– Per a aquells treballadors que, amb anterioritat a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* d'este conveni col·lectiu, utilitzaven un mitjà de transport facilitat per l'empresa per a acudir al centre de treball en els termes indicats en l'últim paràgraf de l'anterior redacció donada a l'article 14, que s'arreplega en el text del Conveni Col·lectiu publicat en el DOCV de 3 d'agost de 2007 o que alternativament se'ls abonava el plus de transport compensatori, se'ls mantindrà este dret en les condicions fixades per l'extint article citat.

Article 16. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebren dos pagues extraordinàries. Una s'abonarà en ocasió de les festes de Nadal i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses podran acordar amb la representació legal dels treballadors l'abonament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les dites pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat. L'abonament de les expressades pagues extraordinàries serà en proporción al temps de treball.

En concepte de participació en beneficis, s'establix una paga la quantia de la qual serà de 15 dies de salari base i plus conveni d'este conveni més l'antiguitat que en cada cas puga corresponder, sobre el salari vigent el 31 de desembre de l'any immediatament anterior, i el seu abonament serà en proporción al temps de treball.

L'abonament d'esta paga s'efectuarà durant el primer trimestre de cada any.

Tant les pagues extraordinàries, com la de participació en beneficis, podrán ser prorratejades en les dotze mensualitats quan així ho sol·liciti el treballador.

CAPÍTOL 5

Article 17. Jubilació

A) Jubilació parcial:

Quan es complisquen els requisits legals perquè el treballador accedís a la jubilació parcial, les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accedir-hi a esta jubilació. La petició de la jubilació estarà condicionada a les circumstàncies següents:

– Experto: es aquell trabajador vinculado a la empresa que, disponiendo del carné de experto, realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos.

– Aprendiz: persona vinculada a la empresa que, disponiendo del carné de aprendiz realiza, bajo la supervisión de los expertos, operaciones de desembalaje, montaje y manipulación y conexión de los artificios no pudiendo realizar el disparo.

– Personal auxiliar: trabajador de apoyo, que colabora en las labores de montaje, desmontaje y siempre sin la existencia de material pirotécnico.

Por el ejercicio de dichas tareas fuera del centro de trabajo, el trabajador que desempeñe las funciones descritas, percibirán un plus de disparo cuyas cantidades se contemplan en los anexos III (para el año de 2011) y IV (para el año de 2012). Por el objeto y naturaleza de la retribución del plus de disparo, así como su cantidad, el plus de peligrosidad no será abonado cuando se efectúen disparos.

Para el año de 2011 se mantiene la anterior clasificación de operadores de disparos con la consiguiente retribución expresada en el anexo III.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 18,14 € cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 30,39 € si realiza las dos comidas fuera (imports estos referidos para el año de 2011, reflejándose en el anexo II los imports para el año de 2012). Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta si, previo acuerdo con la empresa, los gastos de comida corrieran a cargo de la misma, así como cuando dichos gastos corran a cargo del contratante.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* del presente Convenio Colectivo, utilizaban un medio de transporte facilitado por la empresa para acudir al centro de trabajo en los términos indicados en el último párrafo de la anterior redacción dada al artículo 14 de que se recoge en el texto del Convenio Colectivo publicado en el DOCV de fecha 3 de agosto de 2007 o que alternativamente se les abonaba el plus de transporte compensatorio, se les mantendrá dicho derecho en las condiciones fijadas por el extinto artículo citado.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra durante el mes de Julio, aunque las empresas podrán acordar con la representación legal de los trabajadores el abono de la paga de Julio en otra fecha. La cantidad de dichas pagas será el importe de 30 días cada una de salario base, plus convenio y antigüedad. El abono de las expresadas pagas extraordinarias lo será en proporción al tiempo de trabajo.

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga cuya cantidad será de 15 días de salario base y plus convenio del presente convenio más la antigüedad que en cada caso pudiera corresponder, sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y su abono lo será en proporción al tiempo de trabajo.

El abono de la expresada paga se efectuará durante el primer trimestre de cada año.

Tanto las pagas extraordinarias, como la de participación en beneficios podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

CAPÍTULO 5

Artículo 17. Jubilación

A) Jubilación parcial:

Cuando se cumplen los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial, las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, condicionada la petición a las siguientes circunstancias:

– Se supedita a l'existència i disposició de treballador amb la qualificació adequada per a substituir qui es jubila parcialment.

– Necesitat, per a la seu concessió, que entre l'empresa i el treballador s'arribe a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es manté, i es podrà pactar l'acumulació del temps de treball de l'empleat en una determinada època de l'any.

B) Jubilació anticipada als 64 anys:

Els treballadors podran jubilar-se als 64 anys acollint-se a la seu substitució en els termes que s'establixen en el RD 1194/85 i sempre que l'esmentada norma o la que la substituïsca permeta la jubilació.

C) Jubilació obligatòria al compliment de l'edat ordinària de jubilació

Com a política de foment i sosteniment de l'ocupació en el sector (millora de l'estabilitat en l'ocupació i rejuveniment de les plantilles), s'establix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació als 65 anys d'edat o la que s'establisca per disposició legal i sempre que el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball per l'esmentada causa tinga cobert el període mínim de cotització que li permeta aplicar un percentatge d'un 80 per cent a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió, i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

Perquè es puga materialitzar el cessament per jubilació del treballador afectat, l'empresa simultàniament haurà de transformar un contracte temporal o bé contractar un treballador desocupat amb caràcter indefinit.

Article 18. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni s'establix en 1.752 hores anuals de treball efectiu per als dos anys de vigència.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. L'esmentat calendari inclourà la jornada laboral, horaris, la fixació de vacacions i indicació dels períodes estacionals d'alta producció.

Article 19. Distribució irregular de la jornada de treball

S'establix la possibilitat que les empreses distribuïsquen la jornada de treball de manera irregular al llarg de l'any, i esta flexibilitat es fixa en 100 hores/any.

L'esmentada distribució de la jornada irregular es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. La empresa podrà disposar de fins a 100 hores/any de l'esmentat calendari anual, que podran afectar la jornada màxima setmanal o mensual i en cap cas la màxima anual, per a la millor adaptació del temps de treball a les necessitats productives, organitzatives, tècniques o econòmiques, variant la distribució de jornada inicialment establida; es podrà sobrepassar el límit, que com a jornada diària ordinària està fixada en 9 hores, i en tot cas es respectarà el descans entre jornades de com a mínim dotze hores i els descansos setmanals d'acord amb el que establix l'Estatut dels Treballadors. S'exclou de l'aplicació de la flexibilitat horària els festius, diumenges i dissabtes (si no és dia laborable en el calendari laboral de l'empresa), amb la finalitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa preavisarà amb un mínim de 96 hores els representants dels treballadors si n'hi ha; si no, avisarà prèviament les organitzacions sindicals que hagen firmat del conveni, llevat que els treballadors atribuïsquen la seua representació a una comissió designada, d'un màxim de tres membres i integrada pels treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament. L'empresa els comunicarà les causes o necessitats adduïdes per a la seu constatació.

Així mateix, es comunicarà als treballadors afectats individualment l'ús del nombre de les hores redistribuïdes.

b) El gaudi compensatori de les dites hores s'ha de fer dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a

– Se supedita a la existencia y disposición de trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

– Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado en una determinada época del año.

B) Jubilación anticipada a los 64 años:

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años acogiéndose a su sustitución en los términos que en el RD 1194/1985 se establecen y siempre y cuando dicha norma o la que la sustituya permita dicha jubilación.

C) Jubilación obligatoria al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Como política de fomento y sostenimiento del empleo en el sector (mejora de la estabilidad en el empleo y rejuvenecimiento de las plantillas), se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años de edad o la que se establezca por disposición legal y siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por dicha causa tenga cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Para que se pueda materializar el cese por jubilación del trabajador afectado, la empresa simultáneamente deberá o bien transformar un contrato temporal o contratar a un trabajador desempleado con carácter indefinido.

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.752 horas anuales de trabajo efectivo para los dos años de vigencia.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, e indicación de los períodos estacionales de alta producción.

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada de trabajo.

Se establece la posibilidad de que las empresas distribuyan la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año, fijándose dicha flexibilidad en 100 horas/año.

Dicha distribución de la jornada irregular, se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario anual pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y en ningún caso la máxima anual, para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades bien productivas, organizativas, técnicas o económicas, variando la distribución de jornada inicialmente establecida pudiéndose sobrepassar el límite que como jornada diaria ordinaria está fijada en 9 horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos doce horas y los descansos semanales conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose la aplicación de la flexibilidad horaria los festivos, domingos y sábados (si no es día laborable en el calendario laboral de la empresa), con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 96 horas a los representantes de los trabajadores si los hubiere o en su defecto a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada, de un máximo de tres miembros e integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente. La empresa pondrá en conocimiento de los mismos las causas o necesidades aducidas para su constitución.

Asimismo se comunicará a los trabajadores afectados individualmente, del uso del número de las horas redistribuidas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada

quatre hores, i en este últim cas coincidirà amb la finalització de jornada.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, tindran còmput anual, de manera que corresponderà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels diferents períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una modalitat de descans compensatori o d'una altra, així com les dates del seu gaudi, seran acordats entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies a comptar del moment del preavís a què es referix l'apartat a) del punt 2.

Una vegada conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de 15 dies més, l'empresa i els treballadors afectats assenyalaran, cada un en un 50% la forma i el temps del referit gaudi.

Per a la fixació del 50% que, en cas de desacord, correspondria al treballador, no es podran utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.

Amb independència del que s'ha indicat anteriorment, l'empresa disposarà, a més, d'una borsa de cinc dies o quaranta hores a l'any, que podrà alterar en la distribució prevista en el calendari anual per necessitats de producció sense que siga necessari el tràmit anterior, i s'assignarà la compensació al treballador dels dies o hores empleades amb l'única limitació que els dies de compensació que s'indiquen al treballador no possibilite la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 20. Vacacions

El règim de vacacions anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals; no es computaran les faltes d'assistència, malaltia, accident, etc., amb esta finalitat, i no podran entrar en període de temps més de quatre dissabtes i quatre diumenges.

De mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es podrà partir el període vacacional, les dates d'inici del qual es fixaran quan no les gaudi tota la plantilla al mateix temps; en tot cas, els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacacions.

En el cas que durant el gaudi de les vacances, i de dilluns a divendres, ambdós inclosos, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacacions tants dies com dies festius hi haja en estos condicions. No obstant això, l'empresa optarà en este cas entre concedir l'esmentat dia de vacacions, quan les necessitats del treball ho permeten, o abonar-lo d'acord amb els salariis previstos en el conveni. Les vacacions es disfrutarán preferentment entre octubre i desembre, per ser estos mesos els de menor activitat en el sector de pirotecnia.

Els treballadors que, en la data determinada per al gaudi de les vacacions anuals, no hagen completat un any efectiu de treball en la plantilla de l'empresa, disfrutarán d'un nombre de dies de vacacions proporcional al temps de serveis prestats.

En cas que el centre de treball tanque per vacacions, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant l'esmentat temps, haja d'efectuar obres necessàries, labors d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la forma més convenient de vacacions anuals per als treballadors.

Quan el període de vacacions coincidís amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el descans per maternitat/paternitat, es tindrà dret a disfrutar de les vacacions en una data diferent, encara que haja acabat l'any natural que corresponga.

Article 21. Permisos retribuïts

Els permisos a què fa referència l'article 37 del TRET per als casos de naixement o defunció seran en dies hàbils.

Article 22. Complement d'incapacitat temporal

En cas d'accident de treball i mentres l'accidentat es trobe en situació d'IT derivada de l'esmentat accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el cent per cent del seu salari.

Les empreses compleiran fins al 100% les prestacions de la seguretat social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comu-

no inferior a quatre hores, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o períodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a) del punto 2.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán, cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

Con independencia de la anteriormente indicado, además la empresa dispondrá de una bolsa de cinco días o cuarenta horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual por necesidades de producción sin que sea preciso el trámite que antecede, asignando la compensación al trabajador de los días u horas empleadas con la única limitación que los días de compensación señalados al trabajador no posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales, no computándose las faltas de asistencia, enfermedad, accidente, etc., a tales fines, y no pudiendo entrar en periodo de tiempo más de cuatro sábados y cuatro domingos.

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá partir el periodo vacacional, fijando conjuntamente las fechas de inicio de dicho periodo, cuando no las disfrute toda la plantilla a la vez, en cualquier caso los trabajadores dispondrán, como mínimo, de 21 días consecutivos de vacaciones.

En el caso de que, durante el disfrute de las mismas, y de lunes a viernes, ambos inclusive, hubiera algún día festivo, se aumentarán las vacaciones en tantos días como festivos en dichas condiciones existentes. No obstante, la empresa optará en este caso entre conceder dicho día de vacaciones, cuando las necesidades del trabajo lo permitieran, o abonarlo de acuerdo con los salarios previstos en el convenio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de Pirotecnia.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubieran completado un año efectivo de trabajo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cerrar el centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que, durante dicho tiempo, haya de efectuar obras necesarias, labores de empresa, etc., concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacaciones anuales para los mismos.

Cuando el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Artículo 21. Permisos retribuidos

Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del TRET para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

Artículo 22. Complemento incapacidad temporal

En caso de accidente de trabajo y mientras el accidentado se encuentre en situación de IT derivada de dicho accidente de trabajo, el trabajador percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el ciento por ciento de su salario.

Las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores por hospitalización derivada de

na. Este complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i com a màxim fins a 60 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

En els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de la Llei General de la Seguretat Social, l'empresa complementarà fins al 100 per cent la prestació de la Seguretat Social.

Els justificant mèdics model P.10 (part d'assistència mèdica sense baixa de fins a 72 hores) tindrà la consideració a tots els efectes com a situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna sense complement a càrrec de l'empresa, a excepció del temps invertit segons el que preveu l'article 37.

Article 23. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà permís retribuït per al personal que intervinga en les disparades de les Falles de València. En cas que no es puga disfrutar del permís per raons de treball es concedirà l'endemà del 20 de març.

CAPÍTOL 6

Article 24. Salut laboral

A) Als tallers de pirotècnia afectats per este conveni, els seran aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els reglaments que la despleguen, així com la normativa concordant, i particularment les normes que s'inclouen respecte a la indústria de pirotècnia.

S'establix el deure per part de l'empresari d'informar els treballadors en el moment de la seua incorporació en l'empresa dels riscos per a la seua salut i d'actualitzar periòdicament els coneixements en matèria de seguretat i salut laboral en relació amb el seu lloc de treball.

Les empreses, en la seua obligació de prevenció de riscos específics que es puguen ocasionar amb motiu d'efectuar disparades, i a este efecte, els servis de prevenció de riscos laborals, efectuaran l'activitat preventiva corresponent en la qual incidiran en la seguretat i salut dels treballadors que duguen a terme les disparades.

Es prohibix fumar dins del recinte fabril; així mateix, es prohibix introduir en el recinte fabrils begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o purnes o siguin susceptibles d'affectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència l'esmentada llei, la faran els representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a l'exercici de les seues funcions, disposaran del crèdit horari que els siga cedit expressament pels representants legals dels treballadors.

El delegat de Prevenció podrà instar la celebració de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per este conveni estan obligades a dotar el seu personal dels equips individuals de protecció pertinents. En els casos d'inclemències meteorològiques, es dotarà el personal afectat de roba impermeable adequada en l'execució de l'activitat corresponent.

Les empreses subministraran roba de treball de cotó adequada a les circumstàncies productives (un equip per a l'hivern i un altre per a l'estiu) i en especial roba ignífuga en els treballs en què siga exigible per raons de seguretat.

Així mateix, el treballador estarà obligat al bon ús i conservació d'esta roba; si és necessari, se li exigirà usar esta roba.

B) Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos a comptar de la firma del Conveni, d'una Comissió Paritària a escala autonòmica en matèria de seguretat i salut laboral, que estarà dotada d'un reglament de funcionament. Esta comissió estarà composta de quatre membres per part de PIROVAL, dos membres per part de FIA-UGT i de dos membres per part de FITEQA-CCOO, que per manament de la Comissió negociadora del conveni tindrà els objectius que s'expressen a continuació:

– Establir mecanismes de comunicació davant de l'autoritat laboral perquè la comissió siga consultada amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que

enfermedad comùn. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 60 días después de producirse el alta hospitalaria.

En los supuestos de baja por Riesgo durante el embarazo, previsto en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100% la prestación de la Seguridad Social.

Los justificantes médicos modelo P.10 (parte de asistencia médica sin baja de hasta 72 horas) tendrá la consideración a todos los efectos como situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común sin complemento a cargo de la empresa, a excepción del tiempo invertido según lo previsto en el Art. 37.

Artículo 23. Fiestas falleras

El día 20 de marzo se concederá permiso retribuido para el personal que intervenga en los disparos de las Fiestas de Fallas de Valencia. En caso de que no se pueda disfrutar el mismo por razones de trabajo se concederá el día inmediatamente siguiente al indicado 20 de marzo.

CAPÍTULO 6

Artículo 24. Salud laboral

A) A los talleres de Pirotecnia afectados por este Convenio, les serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reglamentos que la desarrollan, así como la normativa concordante, y particularmente las normas que se incluyen respecto a la industria de Pirotecnia.

Se establece el deber por parte del empresario de informar a los trabajadores en el momento de su incorporación en la empresa de los riesgos para su salud y de actualizar periódicamente los conocimientos en materia de seguridad y salud laboral en relación con su puesto de trabajo.

Las empresas en su obligación de prevención de riesgos específicos que se puedan ocasionar con motivo de efectuar disparos y a tal efecto, los servicios de prevención de riesgos laborales, efectuarán la actividad preventiva correspondiente incidiendo en la seguridad y salud de los trabajadores que realicen disparos.

Se prohíbe fumar dentro del recinto fabril, asimismo se prohíbe introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas o efectos personales (sin autorización expresa) que permitan producir fuego o chispas o sean susceptibles de afectar a la seguridad del centro de trabajo.

La designación de los delegados de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

El delegado de Prevención podrá instar la celebración de reuniones trimestrales con la empresa para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio, vienen obligadas a dotar a su personal de los Equipos Individuales de Protección pertinentes. En los supuestos de inclemencias meteorológicas, al personal afectado, se le dotará asimismo de prendas impermeables adecuadas en la ejecución de la actividad correspondiente.

Las empresas suministrarán ropa de trabajo de algodón adecuada a las circunstancias productivas (un equipo para el invierno y otro para el verano) y en especial ropa ignífuga en los trabajos que sea exigible por razones de seguridad.

Asimismo el trabajador, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

B) Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

Creación y constitución, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del Convenio, de una Comisión paritaria a nivel autonómico en materia de Seguridad y Salud Laboral, dotándose de una Reglamento de funcionamiento, compuesta dicha Comisión de cuatro miembros por parte de PIROVAL, dos miembros por parte de FIA-UGT y de dos miembros por parte de FITEQA-CCOO y que por mandato de la Comisión negociadora del convenio, desarrollarán los fines que abajo se expresan:

– Establecer mecanismos de comunicación ante la autoridad laboral para que la Comisión sea consultada con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad

en matèria de prevenció de riscos laborals efectue i en especial dels programes específics per a empreses de menys de 6 treballadors i informada del resultat d'estos plans.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector per mitjà d'elaboració d'actuacions amb esta finalitat. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Demanar suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius davant de l'Administració central i autonòmica, fundacions de Seguretat i Salut laboral i entitats públiques o privades involucrades en la prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 7

Article 25. Drets sindicals

Els treballadors de l'empresa i dins de la jornada de treball, podran realitzar una assemblea d'una hora de duració cada quatre mesos, complint els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees, i això amb independència del dret que els assistix a reunir-se i celebrar asamblees en el centre de treball i fora d'hores de treball d'acord amb les previsions que figuren en els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de Personal i cada un dels membres del Comité d'Empresa en cada centre de treball podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

1r. Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n. De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r. De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t. De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5t. De més de set-cents cinquanta-un, quaranta hores.

En els casos 1r i 2n, les hores indicades seran ampliades a vint-i-huit hores mensuals per a funcions de representació en negociació col·lectiva i durant els últims dos mesos de vigència del conveni i mentre dure el procés de negociació del conveni.

Article 26. Comissió paritària

Els membres d'esta comissió seran designats de la manera següent: quatre per l'associació d'empresaris PIROVAL, dos per FITEQA-CCOO i dos per FIA-UGT.

La Comissió Paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants d'este conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

a) Conéixer les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació d'este conveni col·lectiu i resoldre-les.

b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

d) En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la Comissió Paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.

e) Mediació davant de situacions de bloqueig en la negociació del Pla d'Igualtat produïda en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa en què es va suscitar la controvèrsia.

f) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari; presentada la petició en unió de tota la documentació que considere aportar el peticionari, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de 7 dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia; la Comissió Paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que convinga a dret i s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió la decisió

Social, que en materia de prevención de riesgos laborales efectúe y en especial de los programas específicos para empresas de menos de 6 trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

– Divulgación de la cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector mediante elaboración de actuaciones tendentes a dicho fin. Actuar como receptora de iniciativas y propuestas para la mejora de la seguridad y salud laboral en el Sector.

– Recabar apoyos necesarios que permitan su funcionamiento y objetivos ante la administración central y autonómica, fundaciones de seguridad y salud laboral y entidades públicas o privadas involucradas en la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 7

Artículo 25. Derechos sindicales

Los trabajadores de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa en cada centro de trabajo podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

1º. Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

En los supuestos 1º y 2º las horas indicadas, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales para funciones de representación en negociación colectiva y durante los últimos dos meses de vigencia del convenio y mientras dure el proceso de negociación del mismo.

Artículo 26. Comisión paritaria

Los miembros de esta Comisión serán designados, cuatro por la Asociación de empresarios, PIROVAL, dos por FITEQA-CC.OO. y dos por FIA-UGT.

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) Mediación ante situaciones de bloqueo en la negociación del Plan de Igualdad producida en el seno de la comisión de igualdad de la empresa en la que se suscitó la controversia.

f) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controvèrsies de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miem-

pertinent en un termini no superior a 7 dies hàbils seguits del termini indicat anteriorment. Esta decisió serà vinculant a tots els efectes; en el cas que no s'arriba a acord per majoria dels seus membres, es traslladará en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat al Tribunal d'Arbitratge Laboral; entitat que assumix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8 de juliol de 2010.

Pel que fa a les especialitats procedimentals referides als apartats b) i c) del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 del present text.

CAPÍTOL 8

Article 27. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Article 28. Graduació de les faltes

Tota falta cometida per un treballador es classificarà, atenent la seu importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a trenta minuts en l'hora d'entrada.

2. No cumplir l'obligació d'entregar a l'empresa una còpia dels informes de baixa, de notificació de part i d'alta dins dels tres dies següents a partir de la data de la seua expedició i no presentar en l'empresa en el mateix termini els informes de confirmació, llevat que el treballador prove la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest abandó, s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o fóra causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta de neteja personal, quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu de l'empresa.

6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes no referents al treball dins de les dependències de l'empresa. Si estes discussions produïren escàndol notori, podran ser considerades com a greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 30. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat superiors a cinc minuts en l'assistència al treball en un període de trenta dies.

2. Absència sense causa justificada per dos dies durant un període de trenta dies.

3. No comunicar amb puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en estos dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en el treball.

5. Simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica crevant manifest de la disciplina o d'esta es deriva perjuí notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador fitxant, responent o firmant per ell.

8. Negligència o desidia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en l'acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions podrà ser considerada molt greu.

10. Fer, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, i també fer servir ferramentes de l'empresa per a usos propis.

bros de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b) y c) del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del presente texto.

CAPÍTULO 8

Artículo 27. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cumplir con la obligación de entregar a la empresa una copia de los partes de baja, de notificación de parto y de alta dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha de su expedición y no presentar en la empresa en el mismo plazo los partes de confirmación, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.

5. Simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Utilitzar l'uniforme fora de les hores de treball o actes pirotècnics o desplaçaments in itinere o en missió.

12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que siga de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i si hi ha hagut comunicació escrita.

13. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comporten risc greu per al treballador, ni per als seus companys o terceres persones.

Article 31. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de trenta dies.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o vint durant un any.

3. El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

4. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, utensilis, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que produïsca queixes justificades dels companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual durant la jornada de treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a esta dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estiga motivada per algun exercici reconegut per les lleis.

12. Originar freqüents baralles i bregues amb els companys de treball.

13. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

14. L'abús d'autoritat per parts dels caps serà sempre considerat falta molt greu. Qui ho patísca ho comunicarà immediatament a la direcció de l'empresa.

15. Introduir en el recinte fabrils begudes alcohòliques, efectes personals que permeten produir focs o siguin susceptibles d'affectar la seguretat de la fàbrica.

16. Encendre foc, emmagatzemar matèries inflamables o fàcilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals perillosos, si no és per causa ineludible i amb l'adopció prèvia de les mesures de seguretat adequades.

17. Traure del recinte fabril elements, utensilis de la indústria, productes o residus, sense autorització expressa.

18. Fumar dins del recinte fabril.

19. Tindre telèfons mòbils en el recinte fabril, llevat que els guarden als armariets.

20. L'incompliment de les ordens o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan estes suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, o danys greus a l'empresa, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, tant dels equips de protecció individual com col·lectius.

Article 32. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que s'estipula en el present conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltas molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què siga oït el treballador afectat; amb esta finalitat l'empresa li comunicarà els fets que se li imputen i se li donarà un termini de 72 hores perquè al·legue el que convinga a

11. Utilizar el uniforme fuera de las horas de trabajo o actos pirotécnicos o desplazamientos «in itinere» o en misión.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado la comunicación escrita.

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por partes de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

15. Introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas, efectos personales que permitan producir fuegos o sean susceptibles de afectar a la seguridad de la fábrica.

16. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fácilmente combustibles en el interior o en las proximidades de las zonas y locales peligrosos, a no ser por causa ineludible y previa la adopción de las medidas de seguridad pertinentes.

17. Sacar del recinto fabril elementos, utensilios de la industria, productos o residuos, sin autorización expresa.

18. Fumar dentro del recinto fabril.

19. La tenencia de teléfonos móviles en el recinto fabril, excepción hecha de su guarda en taquillas.

20. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, o daños graves a la empresa, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, tanto de los equipos de protección individual como colectivos.

Artículo 32. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado; para ello la empresa le comunicará los hechos que se le imputan y se le dará un plazo de 72 horas para que alegue a lo que

dret; transcorregut l'esmentat termini, l'empresa adoptarà la decisió que comunicarà al treballador afectat i, en tot cas, l'ocupadora informarà al comitè d'empresa, delegats de personal, o delegats sindicals, si és el cas, al mateix temps que a l'afectat, de la sanció que impose.

Article 33. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- A. Per faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- B. Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
- C. Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies. Acomiadament.

Article 34. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió de la infracció i, en tot cas, als sis mesos d'haver-la comesa.

CAPÍTOL 9

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Article 35. Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'exclusió de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o gènere; i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Per mitjà de la regulació continguda en este capítol es contribuirà a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, en l'àmbit de les empreses del sector de pirotecnia; d'acord amb el que disposa la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 36. Prohibició de la discriminació per raó de gènere

A) Accés a l'ocupació: ningú podrà ser discriminat per raó de sexe o gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació hauran de realitzar-se, en tot cas, tant a homes com a dones; i no podran excloure, directament o indirectament, cap treballador o treballadora per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que facen les empreses no podran establir diferència o cap avantatge relacionat amb el gènere dels candidats i candidates. La contractació de treballadores i treballadors no podrà quedar determinada per motiu de la condició de gènere del treballador o treballadora, excepte l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat que puguen establir-se en l'àmbit de l'empresa.

B) Clasificació professional: el sistema de classificació professional que estableix el present conveni es basa en criteris comuns per als treballadors d'ambdós sexes i s'ha establert excloent discriminacions per raó de sexe.

C) Promoció professional: en la regulació continguda en el present conveni sobre promoció professional i ascensos es procura, per mitjà de la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del déficit de presència de dones en les categories i grups professionals més qualificats.

D) Formació professional: les accions formatives de les empreses als seus treballadors i treballadores tendiran a superar la situació de postergació professional que patixen les dones en l'àmbit laboral. A este efecte es podran establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe infrarepresentat, en l'àmbit a què vagen dirigides aquelles accions de formació professional.

E) Retribució: per a un mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; en el conjunt dels elements i condicions de la retribució, en la fixació dels nivells retributius, taules salarials i determinació de qualssevol partides econòmiques, velaran especialment per l'aplicació d'este principi d'igualtat retributiva per raó de gènere, i es vigilarà especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

su derecho convenga; transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará la decisión que comunicará al trabajador afectado y en cualquier caso, la empleadora dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 33. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diecisés a sesenta días. Despido.

Artículo 34. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán : las faltas leves a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 35. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector de Pirotecnia; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 36. Prohibición de la discriminación por razón de género.

A) Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B) Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional que establece el presente Convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos性es y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C) Promoción profesional: En la regulación contenida en el presente Convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D) Formación profesional: Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E) Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquier partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F) Altres condicions de treball: en la determinació de la resta de les condicions laborals, incloses les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no podrà tindre's en compte el sexe o el gènere del treballador o treballadora afectat; llevat que s'haja establert com una mesura expressa d'acció positiva, per a facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació dels treballadors o treballadores el gènere del qual es trobe infrarepresentat, i sempre que esta resulte raonable i proporcionada.

G) Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual: no es tolerarà en les empreses del sector de pirotecnia la situació en què es produïx un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc es tolerarà la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 37. Plans d'igualtat en les empreses de pirotecnia

En les empreses de pirotecnia que tinguen més de 200 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat en els termes següents:

A) La negociació del Pla d'Igualtat en cada empresa es realitzarà en una Comissió d'Igualtat, que es constituirà paritàriament; la Direcció de l'empresa designarà la mitat dels seus components, i la designació de l'altra mitat correspondrà a la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, als representants sindicals presents en l'empresa, i es guardarà proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals globalment considerats. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors o sindical, la representació dels treballadors serà designada per mitjà de treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament.

B) Si durant la negociació del Pla d'Igualtat es produïx la situació de bloqueig en el si de la Comissió d'Igualtat de l'empresa, qualsevol de les parts presents en esta podrà instar un procés de mediació davant de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i per mitjà del procediment de resolució previst en l'article 26 del present text.

C) El Pla d'Igualtat, que es formalitzarà per escrit, inclourà la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

D) En primer lloc, la Comissió d'Igualtat en l'empresa farà un diagnòstic de la situació en cada un dels seus centres de treball i en el seu conjunt.

A continuació, la Comissió d'Igualtat en l'empresa fixarà els objectius concrets d'igualtat que es volen aconseguir. Així mateix, s'establiran les estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius d'igualtat fixats; a través de mesures d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i de prevenció de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i de l'assetjament sexual. En este sentit, les mesures, que podran ser d'acció positiva tindran com a finalitat aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

CAPÍTOL 10

Article 38. Assegurança col·lectiva

Les empreses a les quals afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscrit una assegurança privada que cobrisca els supòsits d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball i mort, sempre que estos esdeveniments deriven d'un accident de treball i que donaran dret als treballadors o als seus hereus a percebre les quantitats següents:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Les quanties indemnitzatories pactades ho seran durant la vigència dels dos anys d'este conveni i entraran en vigor en la data de la publicació d'este conveni en el DOGV. Conseqüentment, fins que es publique en el diari oficial, les quanties aplicables seran les pactades en l'últim conveni.

F) Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector de Pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 37. Planes de igualdad en las empresas de pirotecnia.

En las empresas de Pirotecnia que cuenten con más de 200 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en los siguientes términos:

A) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los representantes sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados; para el supuesto de carecer tanto de representación legal de los trabajadores o sindical, la representación de los trabajadores será designada mediante trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente.

B) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y mediante el procedimiento de resolución previsto en el artículo 26 del presente texto.

C) El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

D) En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

A continuación la Comisión de Igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO 10

Artículo 38. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado y cubra los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, siempre y cuando estos eventos deriven de un accidente de trabajo y que darán derecho a los trabajadores o a sus herederos al percibo de las siguientes cantidades:

- Incapacidad Permanente Absoluta: 23.974,34€
- Muerte: 34.266,53€

Las cuantías indemnizatorias pactadas lo serán durante la vigencia de los dos años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente Convenio en el DOGV. Consecuentemente hasta la publicación en el Diari Oficial, las cuantías aplicables, serán las pactadas en el último convenio.

Article 39. Formació professional contínua

Les parts firmants d'este conveni es regiran per allò que està regulat en matèria de Formació Professional Contínua, així com, si és el cas, als possibles acords a què s'arriba en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua per al sector de Pirotecnia de la Comunitat Valenciana, la qual estarà formada per quatre representants de Piroval i quatre d'UGT i CCOO. La Comissió tindrà com a objectius:

- Estudi de detecció de necessitats formatives en el sector.
- Informar les empreses i treballadors del sector de les diferents iniciatives formatives.
- Proposar i gestionar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells.

Article 40. Trasllats

En cas que l'empresa trasllade el centre de treball, siga pel motiu que siga, a una altra localitat, s'haurà d'ajustar al procediment establert en les disposicions que en cada moment regulen esta matèria, i en tot cas estarà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors amb tres mesos d'antelació, excepte en els de força major en què no siga possible.

En l'esmentada comunicació, l'empresa ha de detallar els punts següents:

- 1r. Lloc on projecta traslladar l'empresa.
- 2n. Motivació del trasllat del centre de treball.
- 3r. Proposta de compensacions als treballadors afectats.

Una vegada feta l'esmentada comunicació s'obrirà un període de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors no inferior als 30 dies, en el qual les parts han de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió; el treballador o treballadors afectats podran recórrer durant els 15 primers dies qualssevol de les formes de mediació previstes en el present conveni, i en este cas serà preceptiu per a l'empresa seguir el procediment com a forma de solucionar les divergències prèvies a la impugnació jurisdiccional.

En tot cas els treballadors tindran dret, com a mínim, a les compensacions següents:

- En cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km., les compensacions es pactaran en cada cas.
- En cas que el trasllat no implique canvi de domicili del treballador, les compensacions que a continuació es detallen comptaran a partir del domicili de l'antiga empresa a la nova ubicació:

1r. L'excés de temps que es tarda per a acudir al nou domicili de l'empresa, el qual computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o a retribuir-ho econòmicament en prorrates mensuals.

2n. En cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, està abonarà els costos que supose el treballador desplaçar-se al nou domicili de l'empresa en quantia de 0,38 € per quilòmetre (quantia de l'import abonable durant la vigència del conveni).

Article 41. Assistència a consultori mèdic

Quan per raó de malaltia el treballador necessite l'assistència a consultori mèdic de la Seguretat Social i/o odontòleg, este últim siga o no de l'esmentat organisme, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral i previ avís a l'empresa, el dia anterior, sempre que no siga una urgència degudament justificada. Les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps que es necessite a este efecte, que s'ha de justificar amb el corresponent justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a l'acompanyament a consulta mèdica de fills menors d'edat o incapacitats, així com pares i majors discapacitats que depenen del treballador en els mateixos termes expressats en el paràgraf anterior, el temps invertit en l'esmentat permís haurà de ser recuperat pel treballador.

Article 42. Força major

En els casos de suspensió de treballs que impliquen que el treballador no puga prestar servis efectius en l'empresa motivat pels supòsits que de força major que s'indiquen baix:

Artículo 39. Formación profesional continua

Las partes firmantes del presente Convenio se regirán por lo regulado en materia de Formación Profesional Continua, así como en su caso a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana. La cual estará formada por cuatro representantes de Piroval y cuatro de UGT y CC.OO. La cual tendrá como objetivos:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores del sector de las distintas iniciativas formativas.
- Proponer y gestionar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

Artículo 40. Traslados

En el supuesto de que la empresa traslade el centro de trabajo, sea por el motivo que fuera, a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, excepto en los de fuerza mayor en que no sea posible.

En dicha comunicación, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- 1.º Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2.º Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3.º Propuesta de compensaciones a los trabajadores afectados.

Una vez realizada dicha comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores no inferior a los 30 días en el cual las partes deberán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador o trabajadores afectados a cualesquiera de las formas de mediación previstas en el Presente Convenio, en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, a las siguientes compensaciones:

- En caso de que el traslado implique cambio de domicilio, a partir de 100 km., las compensaciones se pactarán en cada caso.
- En caso de que el traslado no implique cambio de domicilio del trabajador, las compensaciones que a continuación se detallan contarán a partir del domicilio de la antigua empresa a la nueva ubicación:

1.º El exceso de tiempo empleado para acudir al nuevo domicilio de la empresa, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa optará entre acumular tiempo en jornadas completas de descanso o en retribuirlo económicamente en prorratas mensuales.

2.º En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costos que suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma en cuantía 0,38€ por kilómetro (cuantía del importe abonable durante la vigencia del convenio).

Artículo 41. Asistencia a consultorio medico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social y/o odontólogo, este último sea o no del citado organismo, en horas coincidentes con las de su jornada laboral y previo aviso a la empresa, día anterior, siempre y cuando no sea una urgencia debidamente justificada. Las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo.

Los trabajadores tendrán derecho al permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como padres y mayores discapacitados que dependan del trabajador en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, el tiempo invertido en dicho permiso deberá ser recuperado por el trabajador.

Artículo 42. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador no pueda prestar servicios efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

– Inundacions del centre de treball.

– Suspensió de l'activitat imposta per raons de seguretat: tempestats, incendis forestals pròxims al centre de treball, vents de ponent que provoquen elevades temperatures i aquelles altres causes que per raó de seguretat i en evitació de riscos d'incendis, explosió, etc., paralitzin l'activitat.

– Falta de fluid elèctric.

L'empresa abonarà als seus treballadors el total dels salaris corresponents a les hores perdudes pels esmentats motius, i el treballador està obligat a recuperar el 50% de les hores no treballades per interrupció de l'activitat, a raó d'una hora diària en els dies laborables següents, llevat que l'empresari i representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors, pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix, estarà vigent l'esmentada recuperació pactada, en el supòsit que per força major externa al centre de treball s'impedisca l'accés al centre de treball de la totalitat de la plantilla.

En el supòsit que hi haja empreses que amb anterioritat a la vigència d'este conveni col·lectiu tinguen regulades per escrit altres fórmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà aplicable la fórmula més beneficiosa per als treballadors, d'entre les que tinguen i la regulada en el present article.

Article 43. Retirada temporal del permís de conduir

Quan el treballador amb la categoria professional de xòfer de primera o de segona siga privat temporalment del permís de conduir, se seguiran les normes següents:

– En el cas que li siga retirat per temps no superior a 2 mesos (per causes que no siguin d'embriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al xòfer sancionat en un lloc de treball diferent, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats, respectant-li totes les condicions salarials de la seu categoria professional.

– En el supòsit que esta privació siga de 2 o més mesos, o per les causes següents: embriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària (independent del temps que dure la privació temporal del permís de conduir, en els dits supòsit), el treballador passarà a la situació de suspensió de la relació laboral, i les dos parts s'exoneraran de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. La duració de la suspensió serà equivalent a la duració de la privació del carnet.

Article 44. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni:

El que disposa el present conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjuï del que s'ha dit anteriorment, quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenrotllament d'un període de consultes en els termes en art. 41.4 de l'esmentat text, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que es troben desenrotllades o pactades en el conveni i que afecte alguna de les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedisquen dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

g) Millors voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengua una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistente del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistente si es produeix durant dos trimestres consecutius.

– Inundacions del centre de trabajo.

– Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: Tormentas, incendios forestales próximos al centro de trabajo, vientos de poniente que provocan elevadas temperaturas y aquellas otras causas que por razón de seguridad y en evitación de riesgos de incendios, explosión, etc. Paralicen la actividad.

– Falta de fluido eléctrico.

La empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por dichos motivos, quedando el trabajador obligado a recuperar el 50% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo que el empresario y representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, pacten otro sistema de recuperación.

Asimismo operará la citada recuperación pactada, en el supuesto que por fuerza mayor externa al centro de trabajo, se impida el acceso al centro de trabajo de la totalidad de la plantilla.

En el supuesto que hayan empresas que con anterioridad a la vigencia de este convenio colectivo, tengan reguladas por escrito otras fórmulas de suspensión de trabajos motivados por fuerza mayor con obligación de recuperar horas, les será de aplicación la fórmula más beneficiosa para los trabajadores, de entre las que tengan y la regulada en el presente artículo.

Artículo 43. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador con la categoría profesional de chofer de primera o de segunda sea privado temporalmente del permiso de conducir, se seguirán las siguientes normas:

– En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 2 meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la empresa deberá dar ocupación al chofer sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades, respetándole todas las condiciones salariales de su categoría profesional.

– En el supuesto que tal privación sea 2 o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independientemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuesto), el trabajador pasará a la situación de suspensión de la relación laboral, exonerándose ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión será equivalente a la duración de la privación del carnet.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en artículo 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el supòsit que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, esta s'entindrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora d'este conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la pròpia empresa, triats d'acord amb el que preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord este haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prologar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'esmentada empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepancia fóra plantejada. Si la Comissió Paritària del Conveni no aconseguira un acord amb el vot favorable de la majoria dels seus membres, les parts podran recórrer, si així ho fan constar a la Comissió Paritària del Conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides, sotmetre estes discrepancias a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa Comissió Paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral, TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8.7.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i les parts no s'hagen sotmés als procediments esmentats en el paràgraf anterior o estos no hagen solucionat les discrepancias, qualsevol de les parts podrà sotmetre les mateixes al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL).

D'acord amb el que disposa l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, les modificacions de les condicions de treball estableties en el present conveni col·lectiu hauran de realitzar-se d'acord amb el que estableix el present article.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

El Conveni General d'Indústries Químiques tindrà el caràcter de legislació supletòria en allò que no s'establix en el present conveni. Les condicions econòmiques pactades en el present conveni tindran prevalença sobre el Conveni General del sector.

Segona

La conversió dels contractes de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, en contractes per temps indefinit, donarà lloc en tot cas als beneficis establerts per al foment de la contracció indefinida.

Sistema de Classificació Professional per Grups Professionals

Grup 1

1.a) Funcions que consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o del conjunt de totes estes. Corresponen a este grup les categories d'encarregat i capatàs.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme viene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del Convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral –TAL– (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

El Convenio General de Industrias Químicas, tendrá el carácter de legislación supletoria en lo no establecido en el presente Convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, tendrán prevalencia sobre el Convenio General del Sector.

Segunda

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido, dará lugar en todo caso a los beneficios establecidos para el fomento de la contratación indefinida.

Sistema de clasificación profesional por grupos profesionales

Grupo 1

1.a) Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas. Corresponden a este grupo las categorías de encargado y capataz.

1.b) Així mateix, s'integren en este grup el personal de laboratori, ànalisi i investigació amb qualificació o titulació (químics, llicenciatos o titulats de grau mitjà, diplomatures).

Grup 2

2.a) Comprén els operaris d'oficines i administració amb activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consistisques a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat. Redacció de correspondència comercial. Càlculs de preus i escandallos, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de la seua tramitació completa. Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense dominar-lo. Liquidació de nòmines i sous, així com tasques burocràtiques de contractació de personal. Les tasques anteriorment descrites podran ser executades amb ferramentes informàtiques si són necessàries.

Corresponen a este grup les categories d'oficial 1r administratiu, oficial 2n administratiu. Així mateix, s'integren en este grup el personal comercial i representants, la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 1 administratiu en les taules salariales. Per als venedors i dependents, la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 2 administratiu.

2.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que efectuen treballs d'execució autònoma amb capacitació suficient per a dur a terme totes i cada una de les tasques pròpies del procés de manipulació i transformació fins a aconseguir el producte acabat amb ajuda o sense d'altres llocs de treball de grup inferior. Així mateix, queden compresos els treballs de transport amb vehicle de motor de material ben elaborat o de matèries primeres tant en l'interior de les instal·lacions com el transport per carretera.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 1a de fabricació i oficial de 2a de fabricació, xòfer de primera i xòfer de segona.

Grup 3

3.a) Comprén els treballadors d'oficines i administració amb activitats que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica, dins de l'oficina, a operacions elementals administratives i en general, a les purament mecàniques inherents al treball en les dites dependències. A títol enunciatiu: atendre telèfon, fax, remissió correspondència, tasques d'arxiu i classificació, etc. Per al personal en botigues que comercialitzen productes tasques d'ajuda i assistència en la venda i magatzem.

Corresponen a este grup les categories d'auxiliar administratiu, personal de neteja. S'integren en este grup els ajudants de venedors i ajudants de dependents i la seu retribució serà l'assignada a la d'oficial 3.

3.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que executen tasques, treballs, operacions segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica. A títol enunciatiu comprendran: activitats manuals en condicionament i/o envasament. Operacions elementals manuals o a través de màquines senzilles, considerant com a tals la dosificació, empaquetatge i semblants, mescles senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajustos i posades en funcionament seguint instruccions específiques. Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics, així com el seu transport. Operacions de neteja, encara que s'utilitze maquinària per a fer-ho.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 3a i peó.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional, ben entès que esta mobilitat serà aplicable al personal d'administració i comercialització per a tasques pròpies d'estes activitats (lletra a) de qualsevol grup i al personal de fàbrica per a tasques pròpies de l'esmentada activitat (lletra b) de qualsevol grup.

1.b) Asimismo se integran en este grupo el personal de laboratorio, análisis e investigación con cualificación o titulación (químicos, licenciados o titulados de grado medio, diplomaturas).

Grupo 2

2.a) Comprende a los operarios de oficinas y administración con actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en: Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Redacción de correspondencia comercial. Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa. Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo. Liquidación de nóminas y sueldos así como tareas burocráticas de contratación de personal. Las tareas anteriormente descritas podrán ser ejecutadas con herramientas informáticas al efecto si fueran necesarias.

Corresponden a este grupo las categorías de Oficial 1º Administrativo, Oficial 2º Administrativo. Asimismo se integran en este grupo el personal comercial y representantes, su retribución será la asignada a la de Oficial 1 Administrativo en las tablas salariales. Para los vendedores y dependientes, su retribución será la asignada a la de Oficial 2 Administrativo.

2.b) Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que efectúan trabajos de ejecución autónoma con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias del proceso de manipulado y transformación hasta alcanzar el producto terminado con ayuda o no de otros puestos de trabajo de grupo inferior. Asimismo quedan comprendidos los trabajos de transporte con vehículo a motor de material bien elaborado o de materias primas tanto en el interior de las instalaciones como el transporte por carretera.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 1.ª de fabricación y oficial de 2.ª de fabricación, chofer de primera y chofer de segunda.

Grupo 3

3.a) Comprende a los trabajadores de oficinas y administración con actividades que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en dichas dependencias. A título enunciativo: atender teléfono, fax, remisión correspondencia, tareas de archivo y clasificación, etc. Para el personal en tiendas que comercializan productos tareas de ayuda y asistencia en la venta y almacén.

Corresponden a este grupo las categorías de auxiliar administrativo, personal de limpieza. Se integran en este grupo los ayudantes de vendedores y ayudantes de dependientes y su retribución será la asignada a la de oficial de 3.ª.

3.b) Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que ejecutan tareas, trabajos operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. A título enunciativo comprenderán: Actividades manuales en acondicionado y/o envasado. Operaciones elementales manualas o a través de máquinas sencillas, entendiendo por tales la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas. Operaciones de carga y descarga manualas o con ayuda de elementos mecánicos, así como su transporte. Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 3.ª-Ayudante y peón.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, bien entendido que dicha movilidad será aplicable al personal de administración y comercialización para tareas propias de dichas actividades (letra a) de cualquier grupo y al personal de fábrica para tareas propias de dicha actividad (letra b) de cualquier grupo.

ANEXO 1

Taules salarials any 2011

CATEGORIA	S. BASE	P. CONVENI	PERILLOSITAT
Abonable per dia treballat			
De dilluns a divendres			
ENCARREGAT	44,31	3,65	13,29
CAPATÀS	39,96	3,65	11,99
OFIC. 1a ADM.	34,54	3,65	10,36
OFIC. 2a ADM.	31,17	3,65	9,35
AUXILIAR ADM.	29,41	3,65	8,82
OFICIAL 1a	34,54	3,65	10,36
OFICIAL 2a	31,17	3,65	9,35
OFICIAL 3a	29,41	3,65	8,82
AJUDANT	29,41	3,65	8,82
PEÓ	27,62	3,65	8,29
XÒFER 1a	34,54	3,65	10,36
XÒFER 2a	31,17	3,65	9,35

ANNEX 2

Taules salarials any 2012

CATEGORIA	S. BASE	P. CONVENI	PERILLOSITAT
Abonable per dia treballat			
De dilluns a divendres			
ENCARREGAT	44,66	3,68	13,40
CAPATÀS	40,28	3,68	12,08
OFIC. 1a ADM.	34,82	3,68	10,45
OFIC. 2a ADM.	31,42	3,68	9,43
AUXILIAR ADM.	29,65	3,68	8,90
OFICIAL 1a	34,82	3,68	10,45
OFICIAL 2a	31,42	3,68	9,43
OFICIAL 3a	29,65	3,68	8,90
AJUDANT	29,65	3,68	8,90
PEÓ	27,84	3,68	8,35
XÒFER 1a	34,82	3,68	10,45
XÒFER 2a	31,42	3,68	9,43

Resta conceptes salarials i extrasalarials

Article 12. Plus xòfer/muntador:
 – Conductor 1a: 16,71
 – Conductor 2a: 11,15

ANEXO I

Tablas salariales Año 2011

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO PELIGROSIDAD	
Abonable por día trabajado			
De lunes a viernes			
ENCARGADO	44,31	3,65	13,29
CAPATAZ	39,96	3,65	11,99
OFIC. 1 ADM.	34,54	3,65	10,36
OFIC. 2 ADM.	31,17	3,65	9,35
AUXILIAR ADM.	29,41	3,65	8,82
OFICIAL 1.	34,54	3,65	10,36
OFICIAL 2.	31,17	3,65	9,35
OFICIAL 3.	29,41	3,65	8,82
AYUDANTE	29,41	3,65	8,82
PEÓN	27,62	3,65	8,29
CHOFER 1.	34,54	3,65	10,36
CHOFER 2.	31,17	3,65	9,35

ANEXO II

Tablas salariales año 2012

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVENIO PELIGROSIDAD	
Abonable por día trabajado			
De lunes a viernes			
ENCARGADO	44,66	3,68	13,40
CAPATAZ	40,28	3,68	12,08
OFIC. 1 ADM.	34,82	3,68	10,45
OFIC. 2 ADM.	31,42	3,68	9,43
AUXILIAR ADM.	29,65	3,68	8,90
OFICIAL 1.	34,82	3,68	10,45
OFICIAL 2.	31,42	3,68	9,43
OFICIAL 3.	29,65	3,68	8,90
AYUDANTE	29,65	3,68	8,90
PEÓN	27,84	3,68	8,35
CHOFER 1.	34,82	3,68	10,45
CHOFER 2.	31,42	3,68	9,43

Resto conceptos salariales y extraslariales

Artículo 12. Plus chofer/Montador:
 – Conductor 1.^a: 16,71
 – Conductor 2.^a: 11,15

Article 15. Dietes:
 – 1 menjar : 18,29
 – 2 menjars : 39,71

ANNEX 3

Plusos de disparada - Any 2011

CATEGORIA	FESTIU COMPLET	MIG FESTIU	DIA LAB. COMPLET	MIG DIA LABORABLE
ENCARREGAT	131,45	66,91	65,73	32,87
CAPATÀS	119,52	60,82	59,76	29,89
OFICIAL 1a	111,67	56,84	55,83	27,93
OFICIAL 2a	93,02	47,36	46,52	23,25
OFICIAL 3a	81,89	41,67	40,95	20,47
AJUDANT	81,89	41,67	40,95	20,47
PEÓ	67,01	34,12	33,50	16,77
APRENENT	54,57	27,76	27,29	13,65
XÒFER/ MUNTADOR DISPARADES de 1 ^a	111,67	56,84	55,83	27,93
XÒFER/ MUNTADOR DISPARADES de 2 ^a	93,02	47,36	46,52	23,25

* Serà procedent l'abonament de plus de disparada del xòfer muntador de primera quan el xòfer dirigisca, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte o actes.

** Serà procedent l'abonament del plus de disparada del xòfer muntador de segona en la resta d'activitats de l'acte o actes.

Estos plusos de disparades, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu) tindran un augment del 20% si es torna al seu domicili després de les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada.

Artículo 15. Dietas
 – 1 Comida: 18,29
 – 2 Comidas: 39,71

ANEXO III

Plusos de disparo año 2011

CATEGORÍA	FESTIVO COMPLETO	MEDIO FESTIVO	DÍA LAB. COMPLETO	MEDIO DIA LABORAB.
ENCARGADO	131,45	66,91	65,73	32,87
CAPATAZ	119,52	60,82	59,76	29,89
OFICIAL 1.	111,67	56,84	55,83	27,93
OFICIAL 2.	93,02	47,36	46,52	23,25
OFICIAL 3.	81,89	41,67	40,95	20,47
AYUDANTE	81,89	41,67	40,95	20,47
PEÓN	67,01	34,12	33,50	16,77
APRENDIZ	54,57	27,76	27,29	13,65
CHOFER/ MONTADOR DISPAROS DE 1. ^a	111,67	56,84	55,83	27,93
CHOFER/ MONTADOR DISPAROS DE 2. ^a	93,02	47,36	46,52	23,25

* Procederá al abono de plus de disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el/los acto/s.

** Procederá el abono del plus de disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/los acto/os.

Estos plusos de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobrepase las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

ANNEX 4

Plusos de TIR - Any 2012

CATEGORIA	FESTIU COMPLET	MIG FESTIU	DIA LAB. COMPLET	MIG DIA LABORABLE
ENCARREGAT EXPERT	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARREGAT	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERT	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENENT	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
XÒFER/EXPERT DE 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
XÒFER/APRENENT DE 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

* Quan el xòfer expert de primera i de segona exercisquen les funcions d'encarregat-expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat-expert.

Estos plusos de disparades, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu) tindran un augment del 20%, si es torna al domicili el mateix dia de l'acte més tard de les 2.00 de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada. Per a l'increment del 20% del plus de disparada, no es computarà el temps que transcorregut des de la recollida del material de la disparada una vegada depositada en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (excepció feta de 20 minuts de carència). El temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 2:00 hores de la matinada.

ANEXO IV

Plusos de disparo año 2012

CATEGORÍA	FESTIVO COMPLETO	MEDIO FESTIVO	DÍA LAB. COMPLETO	MEDIO DIA LABORAB.
ENCARGADO-EXPERTO	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARGADO	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERTO	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENDIZ	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
CHOFER/EXPERTO DE 1 ^a y de 2 ^a	117,60	57,29	56,28	28,15
CHOFER/APREN-DIZ DE 1 ^a y de 2 ^a	82,55	42,00	41,28	20,63

* Cuando el chofer experto de primera y de segunda ejerza asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos plusos de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio el mismo día del acto, sobreponga las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.

Para el incremento del 20% del plus de disparo no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraerá para fijar el límite de las 2.00 horas de la madrugada.

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 d'octubre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de la comisió negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Dornier, SA, sobre increment salarial per als anys 2012 i 2013 i manteniment en vigor del conveni col·lectiu actual (codi 80000432012000). [2012/10231]

Vista l'acta de l'accord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Dornier, SA, sobre increment salarial per als anys 2012 i 2013 i manteniment en vigor del conveni col·lectiu actual, suscrit, d'una part, per representants de l'empresa, i d'una altra, per membres de la representació unitària dels treballadors, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 d'octubre de 2012.– La subdirectora general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta d'accord (annex al conveni col·lectiu) segona reunió del conveni col·lectiu de Dornier, SA, per a la Comunitat Valenciana (19 de juny de 2012)

Es reunixen les persones següents:

Per l'empresa
Ramón Doyague Gero
Higinio Sánchez García
Teresa Silva Ginel

Pels treballadors
CCOO
Gema Morales López
Marisa Valverde Cuesta
Luis Miguel Pineda Díaz
Ana Sánchez Navarro
CSIF
Fernando Balfagón Chamero
CGT
Francisco Valero García Amparo Bessini Borrás
Assessor
Francisco Gimeno

En el transcurs de la reunió s'arriben als acords següents:

(I) Any 2012
S'incrementen els conceptes següents:
Manteniment de ferramentes: 5,71.
Plus transport: 41,60.
L'empresa es compromet a mantindre el nivell d'ocupació durant l'any 2012.

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Dornier, SA, sobre incremento salarial para los años 2012 y 2013 y mantenimiento en vigor del convenio colectivo actual (código 80000432012000). [2012/10231]

Vista el acta del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Dornier, SA, sobre incremento salarial para los años 2012 y 2013 y mantenimiento en vigor del convenio colectivo actual, suscrito, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por miembros de la representación unitaria de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de octubre de 2012– La subdirectora general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de acuerdo (anexo al convenio colectivo) de segunda reunión de convenio colectivo de Dornier, SA, para la Comunidad Valenciana (19 de junio de 2012)

Se reúnen las siguientes personas:

Por la empresa
Ramón Doyague Gero
Higinio Sánchez García
Teresa Silva Ginel

Por los trabajadores
CCOO
Gema Morales López
Marisa Valverde Cuesta
Luis Miguel Pineda Díaz
Ana Sánchez Navarro
CSIF
Fernando Balfagón Chamero
CGT
Francisco Valero García Amparo Bessini Borrás
Asesor
Francisco Gimeno

En el transcurso de la reunión se llegan a los siguientes acuerdos:

(I) Año 2012
Se incrementan los siguientes conceptos:
Mantenimiento de herramientas: 5,71.
Plus transporte: 41,60.
La empresa se compromete a mantener el nivel de empleo durante el año 2012.

(II) Any 2013

S'acorda l'increment salarial d'un 1% en tots els conceptes arreplegats en taules (excepte el manteniment de ferramentes i el plus de transport, el valor dels quals serà de 6,20 i el valor real d'abonament de transport, respectivament). L'increment de l'1% serà revisable si el valor de l'IPC real per a l'any 2013 supera el 2%. En este cas, la revisió es corresponderà amb l'1% acordat més la quantia que excedisca, si és el cas, el 2%.

Ambdós parts s'emplacen a reunir-se al gener de 2013 per a adaptar el text del conveni a la nova legislació laboral i al conveni interprovincial d'estacionament regulat de superficie. No obstant això, es pacta que el text del conveni col·lectiu actual es mantindrà en vigor fins a la firma del que el succeísca.

La comissió negociadora autoritza Ana Sánchez Navarro a registrar la present acta de l'acord.

Sense més temes a tractar, acaba la reunió i firmen tots els presents.

(II) Año 2013

Se acuerda el incremento salarial de un 1% en todos los conceptos recogidos en tablas (salvo mantenimiento de herramientas y plus transporte, cuyo valor será de 6,20 y valor real de abono transporte respectivamente). El incremento del 1% será revisable si el valor del IPC real para el año 2013 supera el 2%, en este caso la revisión se corresponderá con el 1% acordado más la cuantía que exceda, en su caso, del 2%.

Ambas partes se emplazan a reunirse en enero de 2013 para adaptar el texto del convenio a la nueva legislación laboral y convenio inter provincial de estacionamiento regulado de superficie. No obstante lo anterior se pacta que el texto del convenio colectivo actual se mantendrá en vigor hasta la firma del que lo suceda.'

La comisión negociadora autoriza a Ana Sánchez Navarro a registrar el presente acta de acuerdo.

Sin más temas que tratar, termina la reunión y firman todos los presentes.

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 12 de novembre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de Revisió Salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2012 i conclou el 31 d'agost de 2013 en el Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana (codi 80000105011990). [2013/296]

Vista l'acta de l'Acord sobre Revisió Salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2012 i conclou el 31 d'agost de 2013 en el Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, subscrit, de part empresarial, per representants de CGC i APECA, i de part dels treballadors, per representants del sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 de novembre de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Por CGC

Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar Gisbert.
Enrique Ribes Campos

Por APECA:

Joaquín José Ferragud Girbés.

Por UGT

Enrique Bolufer Font
Juan Carlos García Cobo
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

Asesores

Manuel Bono Donat.
Robert Barberá Martínez
Rosario Benítez Morón

En Valencia, siendo las 10.30 horas del día 1 de octubre de 2012, en los locales de UGT de Valencia, calle Arquitecto Mora, 7-2.^o, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan arriba.

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2012 y concluye el 31 de agosto de 2013 en el Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (código 80000105011990). [2013/296]

Vista el acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2012 y concluye el 31 de agosto de 2013 en el Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 12 de noviembre de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Per CGC

Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar Gisbert
Enrique Ribes Campos

Per APECA

Joaquín José Ferragud Girbés

Per UGT

Enrique Bolufer Font
Juan Carlos García Cobo
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

Assessors

Manuel Bono Donat
Robert Barberá Martínez
Rosario Benítez Morón

València, a les 10.30 hores del dia 1 d'octubre de 2012, als locals d'UGT de València, al carrer de l'arquitecte Mora, 7-2, es reunixen els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals s'indiquen més amunt.

L'objecte de la reunió és aprovar les taules salarials vigents per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2012 i conclou el 31 d'agost de 2013, i s'aconsegueix per unanimitat el següent,

ACORD

En aplicació del que estableix l'article 6 del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni Col·lectiu per a la Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2012/2013, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2012 i el 31 d'agost de 2013, i l'aplicació de les taules salarials que s'adjunten com a annex a este document, que contenen un increment d'un 1% sobre les taules del període anterior.

S'encomana el depòsit i el registre d'esta acta davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat, a Juan Francisco Argente Martín i Vanessa Marqués Soro.

I sense més assumptes per a tractar, firmen este document al lloc i en la data que s'indica a l'encapçalament.

CAMPANYA 2012/2013 (5 hores)	PERÍODE TREBALL: OCT._NOV._DES._ GEN._FEB. I MARÇ	
---------------------------------	--	--

TAULA SALARIAL 2012/2013 COMUNITAT VALENCIANA		
CATEGORIES	€ HORA	€ HORES 5,00
CAPATÀS	10,94	54,70
COLLIDOR	10,04	50,20

CAMPANYA 2012/2013 (6 hores)	PERÍODE TREBALL: ABR._MAIG_JUNY_ JUL._AG. I SET.	
---------------------------------	---	--

TAULA SALARIAL 2012/2013 COMUNITAT VALENCIANA		
CATEGORIES	€ HORA	€ HORES 6,00
CAPATÀS	10,94	65,64
COLLIDOR	10,04	60,24

RETRIBUCIONS PER A L'ESTALL, DE L'01.09.2012 AL 31.08.2013			
---	--	--	--

	VARIETAT	€ 100 QUILO	€ QUILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	10,39	0,1039
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA I CLEMENPONS	11,08	0,1108
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES, I ESBAL.	11,99	0,1199
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, I LANELATE	6,32	0,0632
GRUP 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA I MINEOLA	6,85	0,0685
GRUP 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE I SATSUMA KARA	10,03	0,1003
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVELATE	6,47	0,0647

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2012 y concluye el 31 de agosto de 2013, alcanzándose por unanimidad el siguiente,

ACUERDO

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo, se acuerda revisar los salarios del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana para la campaña 2012/2013, concretamente para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de agosto de 2013, acordándose la aplicación de las tablas salariales que se adjuntan como Anexo al presente documento que contienen un incremento de un 1% sobre las tablas del período anterior.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín y Vanessa Marqués Soro.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

CAMPÀÑA 2012_2013 (5 horas)	PERIODO TRABAJO: OCT._NOV._DIC._ ENE._FEB. Y MAR	
--------------------------------	---	--

TABLA SALARIAL 2012-2013 COMUNIDAD VALENCIANA		
CATEGORIAS	€ HORA	€ HORAS 5,00
CAPATAZ	10,94	54,70
COGEDOR	10,04	50,20

CAMPÀÑA 2012_2013 (6 horas)	PERIODO TRABAJO: ABR._MAY._JUN._ JUL._AG. Y SEPT.	
--------------------------------	--	--

TABLA SALARIAL 2012-2013 COMUNIDAD VALENCIANA		
CATEGORIAS	€ HORA	€ HORAS 6,00
CAPATAZ	10,94	65,64
COGEDOR	10,04	60,24

RETRIBUCIONES PARA EL DESTAJO, DESDE EL 01.09.2012 AL 31.08.2013			
---	--	--	--

	VARIEDAD	€ 100 KILO	€ KILO
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	10,39	0,1039
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA Y CLEMENPONS	11,08	0,1108
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES, Y ESBAL.	11,99	0,1199
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, Y LANELATE	6,32	0,0632
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA Y MINEOLA	6,85	0,0685
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE Y SATSUMA KARA	10,03	0,1003
GRUPO 7	VALENCIA Y NAVELATE	6,47	0,0647

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 18 de desembre de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu de la Confederació Sindical de CCOO del País Valencià (Codi 80000202011993). [2013/480]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de la de la Confederació Sindical de CCOO del País Valencià, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada per representants de l'empresa i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i el depòsit del text del Conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de desembre de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU PERSONAL LABORAL DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL DE CCOO DEL PAÍS VALENCIÀ 2009-2012

CAPÍTOL I *Disposicions generals*

Article 1. Àmbit d'aplicació

Este conveni estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball del personal assalariat no sindicalista dins de l'estructura organitzativa de la Confederació. Per tant, es troben afectades per este conveni les organitzacions següents:

Territorials: Confederació Sindical de CCOO del PV i totes les unions i delegacions locals de l'àmbit del País Valencià.

De branca: federacions i sindicats comarcals i intercomarcals en l'àmbit del País Valencià.

Article 2. Àmbit personal

Les seues normes s'apliquen a tots els treballadors i treballadores que presten els seus serveis en qualsevol de les organitzacions territorials o de branca de la Confederació de CCOO del PV. Se n'exceptuen expressament les persones que tinguen la condició de sindicalistes per càrrec electe o no.

Article 3. Vigència i duració

Este conveni entrerà en vigor el dia de la firma, i la seua duració serà fins al 31 de desembre de 2012, amb independència que els efectes econòmics siguin retroactius a l'1 de gener de 2009, amb els increments descrits en l'article 25.

Una vegada conclosa la seu vigència quedrà denunciat automàticament, sense perjúi de mantindre en vigor tot el seu contingut tant normatiu com obligacional fins a la negociació d'un nou conveni.

Si les negociacions del conveni es prorroguen, durant el temps que supere la seu vigència s'entindrà subsistent este conveni en tots els

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de CCOO del País Valenciano (Cód. 80000202011993). [2013/480]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la de la Confederació Sindical de CCOO del País Valenciano, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de diciembre de 2012.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. DEL PAÍS VALENCIÁ 2009-2012

CAPÍTULO I *Disposiciones generales*

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regir las condiciones de trabajo del personal asalariado no sindicalista dentro de la estructura organizativa de la Confederación. Por lo tanto, se encuentran afectadas por dicho convenio las siguientes organizaciones:

Territoriales: Confederación Sindical de CCOO del PV y todas las Uniones y Delegaciones Locales del ámbito del País Valenciano.

De Rama: Federaciones y Sindicatos Comarcales e Intercomarcales en el ámbito del País Valenciano.

Artículo 2. Ámbito personal

Sus normas son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de las organizaciones territoriales o de rama de la Confederación de CCOO del PV, se exceptúan expresamente aquellas personas que tengan la condición de sindicalistas por cargo electo o no.

Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, con independencia de que los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2009 con los incrementos descritos en el Artículo 25.

Concluida su vigencia quedará denunciado automáticamente sin perjuicio de mantener en vigor todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la negociación de un nuevo convenio.

Si las negociaciones del Convenio se prorrogaran, durante el tiempo que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá subsistente el pre-

seus termes fins a la formalització del nou. I això sense perjúi de la llibertat de les parts perquè, a través de la comissió negociadora, puguen arbitrar les fórmules que es consideren oportunes per a la seua aplicació amb caràcter transitori.

Article 4. Comissió paritària d'interpretació i de vigilància

En compliment de l'accord, s'establix per a la interpretació del conveni una comissió paritària, que estarà formada per tres representants dels treballadors i les treballadores i tres representants de la CS CCOO-PV.

El domicili de les dos representacions a tots els efectes serà el següent: Confederació Sindical de CCOO-PV, plaça de Nàpols i Sicília, 5, 46003 València.

Esta Comissió Paritària actuarà col·legiadament i quedrà vàlida-ment constituïda amb la presència com a mínim de dos de cada tres membres de cada una de les representacions.

* A les reunions de la Comissió Paritària poden assistir amb veu però sense vot els assessors i assessoras que les parts designen en cada cas.

* Estes reunions es convocaran amb l'orde del dia establiti amb anterioritat, a fi de donar eixa als problemes que vagen sorgint tantes vegades com siga necessari.

* La Comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts, en el termini de quinze dies, a través d'una convocatòria feta per escrit en què s'especificarà l'orde del dia; en cada reunió se n'estendrà una acta.

* La resolució s'emetrà en el termini de quinze dies. Els acords es prendran per majoria de les parts.

* La Comissió Paritària tindrà, entre altres, les funcions següents:

– Assumirà les funcions d'interpretació, estudi i vigilància d'allò que s'ha pactat, seguiment del desenrotllament de tots els temes que integren este instrument jurídic i els seus annexos durant la totalitat de la seua vigència.

– Mediar amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o l'aplicació de les disposicions d'este conveni.

– Caldrà ajustar-se a les disposicions del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, de 19 de maig de 2010, publicat en el DOGV el 8 de juliol de 2010, o, si és el cas, el que el substituïsca.

Article 5. Legislació aplicable

En tot allò no previst en este conveni col·lectiu caldrà ajustar-se a les disposicions de la legislació vigent.

Article 6. Garantia ad personam

Es respectaran les situacions i els drets personals que, amb caràcter global o en cada cas concret, hagen sigut pactats anteriorment i que superen el que estrictament s'ha pactat en este conveni, que es mantindran com a garantia *ad personam* (vegeu la disposició transitòria).

CAPÍTOL II

Organització pràctica del treball

*Classificació del personal – Contractació – Ascensos
Cessament i formació professional*

Article 7. Organització pràctica del treball

Per a l'organització pràctica del treball, s'ha de consultar els treballadors i treballadores afectats i el Comité d'Empresa, i es tractarà d'arribar a un acord amb l'executiva respectiva, de manera que l'elaboració de les mesures organitzatives s'enriquisquen amb la màxima participació i la seua aplicació trobe el màxim suport.

Per a la modificació de les condicions de treball caldrà ajustar-se a les disposicions del text refós de l'Estatut dels Treballadors, article 41 del Reial Decret Legislatiu 1/1995.

Article 8. Grups i categories professionals

Les categories professionals que pertanyen a cada grup professional s'establiran en funció del treball efectivament realitzat.

2. La classificació professional competeix a la Comissió de Clasificació i es realitzarà d'acord amb el nomenclàtor de categories que

sente convenio en todos sus términos hasta la formalización del nuevo. Y ello sin perjuicio de la libertad de las partes para que, a través de la Comisión Negociadora, puedan arbitrar las fórmulas que estime oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia

En cumplimiento del acuerdo se establece para la interpretación del convenio una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras y tres representantes de la CS CCOO-PV.

El domicilio de ambas representaciones a todos los efectos será: Confederación Sindical de CCOO-PV, plaza Nápoles y Sicilia, 5, 46003 Valencia.

Esta Comisión Paritaria actuará colegiadamente y quedará validamente constituida con la presencia como mínimo de dos de cada tres miembros de cada una de las representaciones.

* A las reuniones de la comisión paritaria, podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores y asesoras que las partes designen en cada caso.

* Estas reuniones serán convocadas con orden del día establecido con anterioridad, con el fin de dar salida a los problemas que vayan surgiendo, tantas veces como sea necesario.

* La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días, con convocatoria hecha por escrito especificando orden del día, y levantando acta en cada reunión.

* La resolución se emitirá en el plazo de quince días. Los acuerdos se tomarán por mayoría de las partes.

* La Comisión Paritaria tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

– Asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.

– Mediar con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

– Se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 19 de mayo 2010, publicado en el DOGV el 8 de julio 2010, o en su caso en que le sustituya.

Artículo 5. Legislación aplicable

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 6. Garantía «ad personam»

Se respetarán aquellas situaciones y derechos personales que con carácter global o en cada caso concreto hayan sido pactados anteriormente y que excedan de lo estrictamente pactado en el presente convenio, manteniéndose como garantía *ad personam* (ver disposición transitoria).

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

*Clasificación del personal – Contratación – Ascensos
Ceses y formación profesional*

Artículo 7. Organización práctica del trabajo

Para la organización práctica del trabajo deberá de consultarse a los trabajadores y trabajadoras afectados y al Comité de empresa, tratándose de llegar a un acuerdo con la ejecutiva respectiva, de modo que la elaboración de las medidas organizativas se enriquezcan con la máxima participación y su aplicación encuentre el máximo respaldo.

Para la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

Artículo 8. Grupos y categorías profesionales

1. Las categorías profesionales, pertenecientes a cada grupo profesional, se establecerán en función del trabajo efectivamente realizado.

2. La clasificación profesional compete a la Comisión de Clasificación y se realizará de acuerdo con el nomenclátor de categorías que fija

fixa este conveni. La Comissió estarà composta per tres representants de la Comissió Executiva i altres tres del Comitè, i podrà actuar amb assessors i assesores.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada sis mesos com a mínim, i amb caràcter extraordinari a petició d'una de les parts.

La Comissió esmentada emetrà un informe preceptiu quan siga sol·licitat per qualsevol treballador i treballadora. Este informe, que tindrà caràcter no vinculant, es traslladarà a la Comissió Executiva, que contestarà en el termini màxim de seixanta dies.

La intervenció de la Comissió de Classificació serà sense perjuí de l'ús pels treballadors o treballadores dels procediments legals en matèria de classificació professional.

El personal que preste els seus serveis en la Confederació Sindical de CCOO del PV es classifica, segons la funció que realitze en el Sindicat, en algun dels grups professionals següents:

- I. Personal de direcció
- I.I Cap d'àrea
- I.II Cap de servei
- II. Personal tècnic titulat
- II.I Personal tècnic superior
- II.II Personal tècnic mitjà
- II.III Personal tècnic informàtic
- II.IV Personal tècnic comptable
- II.V Personal tècnic jurídic de grau mitjà
- II.VI Assessor o assessora laboral
- III. Personal administratiu
- III.I Oficial administratiu 1a
- III.II Oficial administratiu 2a
- III.III Auxiliar administratiu
- III.IV Auxiliar administratiu 2a
- IV. Personal d'oficis diversos
- IV.I Personal d'oficis diversos
- IV.II Personal de neteja

Personal de direcció

Estan inclosos en este grup laboral tots els treballadors i treballadores que ocupen llocs singulars dins de l'organització i que, sense deixar de pertànyer a l'àmbit no sindical, exerciten una labor de direcció (control, organització i coordinació) sobre el personal en este o altres grups laborals.

En este grup laboral primarà la descripció del lloc de treball sobre la referència a una categoria determinada, atés que serà potestatiu de la direcció corresponent la creació d'estos.

Atesa la singularitat dels treballadors i treballadores enquadrats en este grup laboral i el caràcter potestatiu de la seu creació, la definició de les seues competències es determinarà en cada cas.

No obstant això, se'n distingixen dos categories:

– Llocs de responsabilitat en àrees de gestió (direcció d'àrea), exclusivament creats per a exercitar la direcció de grans àrees que impliquen una extensa gestió de fons i recursos.

– Llocs de direccions de grups (cap de servei), les funcions dels quals seran bàsicament de coordinació, i la necessitat de les quals està determinada per la manera en què cada organització confederada té organitzades les seues àrees o funcions.

Personal tècnic i titulat

Dependent del títol acadèmic que els habilite per a les seues funcions es classificarán en:

- Personal tècnic de grau superior
- Personal tècnic de grau mitjà

Formaran part d'este grup laboral tots els treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball per als quals el desenvolupament de les funcions del lloc requerís una titulació de grau mitjà o superior.

Els requisits d'entrada seran la titulació i l'experiència probada, en funció del lloc de treball concret que es vulga cobrir.

A més d'estos requisits, la capacitat per a prendre decisions de manera independent, la iniciativa i la capacitat per a desenvolupar un treball amb el control propi dels resultats obtinguts són característiques que han de requerir-se a qualsevol dels aspirants i les aspirants a llocs de treball i categories d'este grup laboral.

este convenio. La Comisión estará compuesta por tres representantes de la Comisión Ejecutiva y otros tres del Comité, pudiendo actuar con asesores y asesoras.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses como mínimo y con carácter extraordinario a petición de una de las partes.

La citada Comisión emitirá informe preceptivo cuando sea solicitado por cualquier trabajador y trabajadora. Dicho informe tendrá carácter no vinculante. Este informe se trasladará a la Comisión Ejecutiva quien contestará en el plazo de máximo de sesenta días.

La intervención de la citada Comisión de Clasificación será sin perjuicio de la utilización por los trabajadores o trabajadoras de los procedimientos legales en materia de clasificación profesional.

El personal que presten sus servicios en la Confederación Sindical de CCOO del PV, se clasificará según la función que realice en el Sindicato en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Personal de dirección
- I.I Jefe, jefa de área.
- I.II Jefe, jefa de servicios.
- II. Personal técnico titulado
- II.I Personal técnico superior
- II.II. Personal técnico medio
- II.III. Personal técnico informático
- II.IV. Personal técnico contable
- II.V. Personal técnico jurídico de grado medio
- II.VI. Asesor o asesora laboral
- III. Personal administrativo
- III.I Oficial administrativo 1.^a
- III.II. Oficial administrativo 2.^a
- III.III. Auxiliar administrativo.
- III.IV. Auxiliar administrativo 2.^a.
- IV. Personal de oficios varios
- IV.I Personal oficios varios
- IV.II. Personal limpieza

Personal de dirección

Estarán incluidos en este grupo laboral todos los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos singulares dentro de la organización y que, sin dejar de pertenecer al ámbito no sindical, ejercen una labor de dirección (control, organización y coordinación) sobre el personal en este u otros grupos laborales.

En este grupo laboral primará la descripción del puesto de trabajo sobre la referencia a una categoría determinada dado que será potestativo de la Dirección correspondiente la creación de los mismos.

Dada la singularidad de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en este grupo laboral y el carácter potestativo de su creación, la definición de sus competencias se determinará en cada caso.

No obstante, lo anteriormente expuesto distinguiremos dos categorías:

– Puestos de responsabilidad en áreas de gestión (jefatura de área), exclusivamente creados para ejercitar la dirección de grandes áreas que impliquen una extensa gestión de fondos y recursos.

– Puestos de jefaturas de grupos (jefe o jefa de servicios), cuyas funciones serán básicamente de coordinación y cuya necesidad vendrá dada por la manera en que cada organización confederada tenga organizadas sus áreas o funciones.

Personal técnico y titulado

Dependiendo del título académico que los habilite para sus funciones se clasificarán en:

- Personal técnico de grado superior
- Personal técnico de grado medio

Formarán parte de este grupo laboral todos aquellos trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de trabajo para los que el desarrollo de las funciones de dicho puesto requiera una titulación de grado medio o superior.

Los requisitos de entrada serán la titulación y experiencia probada, en función del puesto de trabajo concreto que se quiera cubrir.

Junto a estos requisitos, la capacidad para tomar decisiones de manera independiente, la iniciativa y capacidad para desarrollar un trabajo bajo propio control de los resultados obtenidos, son características que deben requerirse a cualquiera de los aspirantes y las aspirantes a puestos de trabajo y categorías de este grupo laboral.

En este grup professional es troben, entre altres, les categories professionals següents:

Tècnic o tècnica d'informàtica. És la persona que, amb la titulació i prou coneixements d'informàtica, aplica i modifica programes corresponents a les aplicacions proposades i realitza les proves necessàries que asseguren la fiabilitat dels resultats, així com la supervisió i el seguiment del programa en ús.

Les seues funcions més significatives són les següents:

– Supervisar la correcta organització i utilització de l'equip i mitjans informàtics.

– Atendre les consultes dels usuaris i les usuàries.

– Codificar, provar i documentar les rutines de les aplicacions.

– Conéixer i aplicar les possibilitats que oferixen els diferents paquets estàndard.

– Col·laborar en el control del treball realitzat per l'equip, com també ajudar en les tasques de manteniment o desenrotllament de noves aplicacions.

Personal tècnic jurídic de grau mitjà. Són els treballadors i treballadores que amb la titulació requerida i prou experiència i coneixement de la legislació social i problemàtica sindical realitzen assistència, coordinació i suport tant als advocats i advocades o gabinet jurídic com a les direccions sindicals respectives de què depenguen. Les seues funcions són, entre altres, les següents:

– Asessorament jurídic a totes les persones: sindicalistes, afiliades, treballadores, delegades de personal, comités d'empresa i seccions sindicals.

– Elaboració de denúncies davant de la Inspecció de Treball, papeletes de conciliació davant de l'SMAC i reclamacions prèvies davant de les administracions públiques, així com l'elaboració de demandes davant dels òrgans jurisdiccionals corresponents.

– Celebració dels actes de conciliació i júis, si és el cas, en coordinació i amb la supervisió dels advocats i les advocades que tinga adscrits i adscrites, així com l'elaboració dels escrits corresponents derivats del procés (escrits d'esmena, execució de sentències, etc.). Igualment, en coordinació i supervisió dels / de les advocats/ades, elaborarà els recursos corresponents davant dels òrgans jurisdiccionals competents, els quals traslladarà immediatament per a la firma als advocats i a les advocades que tinga adscrits i adscrites.

– Participar en totes les qüestions que tinguen a veure amb l'assessorament jurídic que realitzen els serveis jurídics de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià quan siga requerit/ida per a això.

Assessors o assesores laborals (vegeu disposició transitòria). Són els treballadors i treballadores que, amb prou experiència i coneixement de la legislació social i problemàtica sindical, realitzen assistència, coordinació i suport tant als advocats i advocades o gabinet jurídic com a les direccions sindicals respectives de què depenguen.

Les tasques més significatives són:

– Atendre i assessorar els treballadors i treballadores en matèria de legislació social (contractes de treball, seguretat social, desocupació, aplicació de convenis col·lectius, ordenances laborals, liquidacions, etc.), tant als locals del sindicat com als centres de treball.

– Assistència en expedients per acomiadament, sancions, reclamacions de quantitat, etc. al treballador o treballadora, quan siga procedent, com també en l'acte de conciliació davant de les instàncies corresponents i en col·laboració amb el gabinet jurídic fins a la finalització del procediment.

– Elaboració, registre i seguiment de denúncies davant de la Inspecció de Treball, direccions provincials i generals de treball.

– Assistència i assessorament a comités d'empresa, seccions sindicals i delegats i delegades de personal en matèries com ara convenis col·lectius, eleccions sindicals, etc., tant als locals del sindicat com als centres de treball.

Personal administratiu

Formen part d'este grup laboral els treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball la finalitat dels quals siga, principalment, la realització de labors de suport del personal tècnic, de direcció o sindical de la seua àrea, en assumptes generals, per a assegurar el funcionament correcte i eficient d'aquella.

En este grupo profesional, entre otros se encuentran las siguientes categorías profesionales:

Técnico o técnica de informática: es la persona que con la titulación y suficientes conocimientos de informática, aplica y modifica programas correspondientes a las aplicaciones propuestas, realizando las pruebas necesarias que aseguren la fiabilidad de los resultados, así como la supervisión y seguimiento del programa en uso.

Serán las funciones más significativas a realizar las siguientes:

– Supervisar la correcta organización y utilización del equipo y medios informáticos.

– Atender las consultas de los usuarios y de las usuarias.

– Codificar, probar y documentar las rutinas de las aplicaciones.

– Conocer y aplicar las posibilidades que ofrecen los distintos paquetes estándar.

– Colaborar en el control del trabajo realizado por el equipo, así como ayudar en las tareas de mantenimiento o desarrollo de nuevas aplicaciones.

Personal técnico jurídico de grado medio. Son los trabajadores y trabajadoras que con la titulación requerida y suficiente experiencia y conocimiento de la legislación social y problemática sindical realizan asistencia, coordinación y apoyo tanto a los abogados y abogadas o gabinete jurídico como a las respectivas direcciones sindicales de las que dependan. Siendo sus funciones entre otras las siguientes:

– Asesoramiento jurídico a todas las personas: sindicalistas, afiliadas, trabajadoras, delegadas de personal, comités de empresa y secciones sindicales.

– Elaboración de denuncias ante la Inspección de Trabajo, papeletas de conciliación ante el SMAC y reclamaciones previas ante las administraciones públicas, así como la elaboración de demandas ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.

– Celebración de los actos de conciliación y Juicios en su caso, en coordinación y supervisión de los abogados y las Abogadas que tenga adscritos y adscritas, así como la elaboración de los correspondientes escritos derivados del proceso (escritos de subsanación, ejecución de sentencias, etc.). Igualmente, en coordinación y supervisión de los/as Abogados/as, elaborará los correspondientes recursos ante los órganos jurisdiccionales competentes, dando inmediato traslado de los mismos para su firma a los abogados y abogadas que tenga adscritos y adscritas.

– Participar de todas aquellas cuestiones que tengan que ver con el asesoramiento jurídico que realizan los Servicios Jurídicos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano cuando sea requerido/a para ello.

Asesores o asesoras laborales (ver disposición transitoria): son los trabajadores y trabajadoras que con la suficiente experiencia y conocimiento de la legislación social y problemática sindical realizan asistencia, coordinación y apoyo tanto a los abogados y abogadas o gabinete jurídico como a las respectivas direcciones sindicales de las que dependan.

Las tareas más significativas son:

– Atender y asesorar a los trabajadores y trabajadoras en materia de legislación social (contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc.), tanto en los locales del sindicato como en los centros de trabajo.

– Asistencia en expedientes por despido, sanciones, reclamaciones de cantidad, etc., asistiendo al trabajador o trabajadora, cuando proceda, en el acto de conciliación ante las Instancias correspondientes y colaborando con el gabinete jurídico hasta la finalización del procedimiento.

– Elaboración, registro y seguimiento de denuncias ante la Inspección de Trabajo, Direcciones Provinciales y Generales de Trabajo.

– Asistencia y asesoramiento a Comités de Empresa, secciones sindicales y delegados y delegadas de personal en materias como convenios colectivos, elecciones sindicales, etc., tanto en los locales del sindicato como en los centros de trabajo.

Personal administrativo

Formarán parte de este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de trabajo cuya finalidad sea, principalmente, la realización de labores de apoyo del personal técnico, de jefatura o sindical de su área, en asuntos generales, para asegurar el correcto y eficiente funcionamiento de aquella.

Els requisits d'entrada, encara que varien en funció del lloc al qual es vullga donar cobertura i referits al primer nivell del grup, són els següents:

- Coneixements bàsics d'informàtica a nivell d'usuari.
- Coneixement de les funcions generals desenrotllades o necessàries en el funcionament de l'àrea on es pretenga cobrir el lloc.
- Iniciativa i capacitat per a desenvolupar el treball de forma automàtica amb la supervisió dels / de les seus/seues superiors.

Oficial administratiu de 1a. És el treballador o treballadora que amb total coneixement de la seua professió, autonomia, iniciativa pròpia i responsabilitat, té a càrec seu un servici determinat.

A títol orientatiu, hi correspondrien les funcions següents:

– Organització del treball administratiu pel que fa a comptabilitat, compres, facturació, nòmines, assegurances socials, etc., sempre en funció de la legislació vigent, normes establides o indicacions d'un/a superior.

– Confecció d'informes en què s'interpreten resultats i obtenció de conclusions i es proposen, si és el cas, les modificacions que considere convenientes.

– Gestió interna o externa de documentació laboral, comercial, administrativa o de qualsevol altra naturalesa que li siga encomanada davant de personal de l'organització, organismes oficials i empreses privades, als quals s'haurà de desplaçar en cas necessari.

– Atenció personal o telefònica per a donar o obtindre informació sobre qualsevol assumpte relacionat amb el seu servei, a fi d'obtindre les dades necessàries per a la seua gestió.

– Redacció i mecanografia, emplenament i comprovació d'impresos o documents de control, així com el registre, l'arxivament o la custòdia mantenint les normes d'actuació establides.

– Maneig de terminals informàtics i ordinadors personals, així com de programes preparats a este efecte, per a la introducció de les dades.

– Distribució i supervisió de treball dels administratius i administratives que col·laboren amb ell o ella en les seues funcions, i resolució dels dubtes que es puguen presentar.

Oficial administratiu de 2a. És el treballador o treballadora que amb coneixements suficients de la seua professió i amb la supervisió d'una direcció, cap o oficial de 1a, col·labora amb estos o estes en les funcions administratives per al funcionament correcte del servei.

Les funcions són les següent:

– Localització, elaboració i comprovació de dades per a la confecció d'informes, balanços, pressupostos, factures, rebuts, certificats, nòmines, prestacions, etc., seguint les instruccions rebudes.

– Tramitació interna o externa de documents laborals, comercials, administratius o de qualsevol naturalesa que li siga encomanada davant del personal de l'organització, organismes oficials i empreses privades, als quals s'haurà de desplaçar en cas necessari.

– Atenció personal o telefònica per a donar o obtindre informació sobre qualsevol assumpte que li siga encomanat, com ara nòmina, compres, vendes, facturació, seguretat social, etc., per a la qual sol·licitarà ocasionalment la col·laboració d'altres àrees a fi d'obtindre la informació que necessite.

– Redacció de correspondència habitual, mecanografia de tota classe d'informes i correspondència, emplenament i comprovació d'impresos i documents de control, com també el registre i l'arxivament mantenint les normes de actuació que se li indiquen.

– Maneig de terminals informàtics i ordinadors personals, així com els programes preparats a este efecte, per a la introducció, l'obtenció o la modificació de dades.

Auxiliar administratiu. És el treballador o treballadora que, amb coneixements bàsics de la seua professió i amb la supervisió d'un/una cap o personal de categoria superior, col·labora amb estos o estes, realitzant les tasques administratives elementals per al funcionament correcte de la unitat.

Correspondran a esta categoria les funcions següents:

– Mecanografia de qualsevol tipus de correspondència, informació, quadros estadístics, etc., realitzats en màquina d'escriure o ordinador personal.

– Realització de càcul de caràcter senzill, així com la transcripció de qualsevol tipus de suport a un altre, tot això d'acord amb normes o directrius totalment definides.

Los requisitos de entrada aún variando en función del puesto al que se quiera dar cobertura, y referidos al primer nivel del grupo serán:

- Conocimientos básicos de informática a nivel de usuario.
- Conocimiento de las funciones generales desarrolladas o necesarias en el funcionamiento del área donde se pretenda cubrir el puesto.
- Iniciativa y capacidad para desarrollar el trabajo de forma automática bajo supervisión de sus superiores o superiores.

Oficial administrativo de 1.^a: es el trabajador o trabajadora que con total conocimiento de su profesión, autonomía, iniciativa propia y responsabilidad, tiene a su cargo un servicio determinado.

A título orientativo corresponderían las siguientes funciones:

– Organización del trabajo administrativo en lo referente a contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etc., siempre en función de la legislación vigente, normas establecidas o indicaciones de un superior o superiora.

– Confección de informes, interpretando resultados y obtención de conclusiones, proponiendo en su caso las modificaciones que estime convenientes.

– Gestión interna o externa de documentación laboral, comercial, administrativa o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendada ante personal de la organización, organismos oficiales y empresas privadas, debiendo desplazarse a los mismos en caso necesario.

– Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.

– Redacción y mecanografiado, cumplimentado y comprobación de impresos o documentos de control, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.

– Manejo de terminales informáticos y ordenadores personales, así como de programas preparados al efecto, para la introducción de los datos.

– Distribución y supervisión de trabajo de los administrativos y administrativas que colaboran con él o ella en sus funciones, resolviendo las dudas que pudieran presentárseles.

Oficial administrativo de 2.^a: es el trabajador o trabajadora que con conocimientos suficientes de su profesión y bajo la supervisión de una jefatura, mando u oficial de 1.^a, colabora con estos o estas en las funciones administrativas para el correcto funcionamiento del servicio.

Las funciones a realizar serán:

– Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances, presupuestos, facturas, recibos, certificaciones, nóminas, prestaciones, etc., siguiendo las instrucciones recibidas.

– Tramitación interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos o de cualquier naturaleza que le sea encomendado ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas, para lo que deberá desplazarse a los mismos en caso necesario.

– Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto que le sea encomendado, tales como nómina, compras, ventas, facturación, seguridad social, etc., solicitando ocasionalmente la colaboración de otras áreas para la obtención de la información que precise.

– Redacción de correspondencia habitual, mecanografiado de toda clase de informes y correspondencia, cumplimentado y comprobación de impresos y documentos de control, así como su registro y archivo, manteniendo las normas de actuación que se le indiquen.

– Manejo de terminales informáticos y ordenadores personales, así como los programas preparados al efecto, para la introducción, obtención o modificación de datos.

Auxiliar administrativo: es el trabajador o trabajadora que, con conocimientos básicos de su profesión y bajo la supervisión de un o una mando o personal de categoría superior, colabora con estos o estas, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

Corresponderá a esta categoría las siguientes funciones:

– Mecanografiado de todo tipo de correspondencia, información, cuadros estadísticos, etc., bien sean realizados en máquina de escribir u ordenador personal.

– Realización de cálculo de carácter sencillo, así como la transcripción de cualquier tipo de soporte a otro, todo ello siguiendo normas o directrices totalmente definidas.

– Registre, classificació i arxivament de documentació que es rep o genera, seguint normes establecides en cada cas.

– Atenció o realització de telefonades, passant la comunicació a l'interessat o interessada o, en la seua absència, deixar encàrrec.

Personal d'oficis diversos

Personal d'oficis diversos. Pertanyen a este grup laboral els treballadors i treballadores que, en possessió del títol corresponent, disposen de qualitats professionals i capacitats quant a coneixement i experiència en l'exercici del seu ofici i estiguin capacitats i capacitades per a interpretar i realitzar per si mateixos les tasques encomanades pròpies del saber de la seua competència.

Formen també part d'este grup laboral els treballadors i treballadores que no estiguin en condicions d'acreditar la titulació anteriorment referida i es troben, per la seua experiència i/o coneixement provats, capacitats per a l'exercici de les funcions dels llocs de treball enquadrats en les categories que inclou este grup laboral.

Les funcions que cal realitzar són les següents:

– Realitzar les tasques pròpies de cada ofici amb domini complet i el grau suficient de perfecció i eficàcia, utilitzant per a això els mitjans i l'equipament adequats.

– Manteniment i reparació dels equips i instal·lacions a càrrec seu quan les avaries no tinguen una dificultat tècnica especial.

– Control, conservació i neteja del material a càrrec seu.

– Maneig i utilització dels equips.

– Transport de material i equips, utilitzant per a això mitjans adequats.

– Les altres afins a la seua categoria que li siguen encomanades pel seu superior i resulten necessàries per raons de servici.

Personal de neteja. És el/la treballador/a què realitza les tasques de neteja dels despatsos i dependències del centre o centres que li siguen assignats, així com del mobiliari, qualsevol que siga la classe i la situació.

Per a l'exercici d'estes funcions, el sindicat proporcionarà el material necessari.

Article 9. Selecció, contractació i incorporació

9.1. Garantir els valors de CCOO

A través d'este conveni col·lectiu de CCOO-PV i les accions que s'adopten en matèria de selecció, formació i promoció es traslladen els principis que reginen esta organització.

9.2. Planificació anual

En cada exercici anual s'indicaran les necessitats de plantilla per a l'any següent, tenint en compte les dades demogràfiques de la plantilla i les necessitats en matèria de personal que es puguen preveure. Les demandes de personal seran estudiades per la Direcció, que fixarà les prioritats de contractació.

9.3. Selecció i reclutament

En el cas que es necessite cobrir un lloc de treball de qualsevol de les categories (totes les incloses en l'article 8), es desplegarà la política d'incorporació de CCOO-PV, fonamentalment allò que s'ha previst per a la selecció de personal. Segons el que establix este procediment, el Comité d'Empresa, a través de la Comissió d'Ocupació, Clasificació i Formació, participarà activament en totes les fases.

D'acord amb el que establix este mateix article, tot procediment de selecció es guiarà pels criteris que es deriven del desenrotllament dels principis organitzacionals establits en els estatuts de CCOO-PV ajustant-se, en tot cas, a la normativa laboral vigent.

A) Reclutament intern

Les possibles vacants o llocs de nova creació s'oferten, en primer lloc, a les persones que integren la plantilla, amb l'objectiu de facilitar la possible mobilitat interna, d'acord amb el procediment que es descriu en l'article 11 d'este conveni.

Per a millorar l'accés a la informació sobre les possibles noves vacants o els llocs de nova creació, es realitzarà una convocatòria anunciada en la intranet del sindicat amb ressenya de les seues característiques, condicions i requisits. D'esta manera, totes les persones que estiguin interessades podran presentar-s'hi. Quant als anuncis publicats, es prestarà una atenció especial al fet que estiguin redactats en un llenguatge no sexista i que es realitzen en valencià i en castellà.

– Registro, clasificación y archivo de documentación que se recibe o genera, siguiendo normas establecidas en cada caso.

– Atención o realización de llamadas telefónicas pasando la comunicación al interesado o interesada, o en su ausencia, dejar recado.

Personal de oficis varios

Personal de oficis varios: pertenecerán a este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que, en posesión del correspondiente título, disponen de cualidades profesionales y capacidades en cuanto a conocimiento y experiencia en el desempeño de su oficio, estando capacitados y capacitadas para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas propias del saber de su competencia.

Formarán también parte de este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que, no estando en condiciones de acreditar la titulación anteriormente referida, se encuentren, por su probada experiencia y/o conocimiento, capacitados para el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo encuadrados en la categoría que incluye este grupo laboral.

Las funciones a realizar serán las siguientes:

– Realizar las tareas propias de cada oficio, con el completo dominio del mismo y el suficiente grado de perfección y eficacia, utilizando para ello los medios y equipamiento adecuados.

– Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones a su cargo cuando las averías no revistan especial dificultad técnica.

– Control, conservación y limpieza del material a su cargo.

– Manejo y utilización de los equipos.

– Transporte de material y equipos, utilizando para ello medios adecuados.

– Aquellas otras afines a su categoría que le sean encomendadas por su superior o superiora y resulten necesarias por razones de servicio.

Personal de limpieza: es el trabajador/a que realiza las tareas de limpieza de los despachos y dependencias del centro o centros que le sean asignados así como del mobiliario, cualquiera que sea su clase y situación.

Para el desempeño de estas funciones el sindicato proporcionará el material necesario.

Artículo 9. Selección, contratación e incorporación

9.1. Garantizar los valores de CCOO.

A través del presente convenio colectivo de CCOO-PV y las acciones que se adopten en materia de selección, formación y promoción se trasladan los principios que rigen esta organización.

9.2. Planificación anual.

En cada ejercicio anual se indicarán las necesidades de plantilla para el siguiente año, teniendo en cuenta los datos demográficos de la plantilla y las necesidades en materia de personal que se puedan prever. Las demandas de personal serán estudiadas por la Dirección, que fijará las prioridades de contratación.

9.3. Selección y reclutamiento.

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de cualquiera de las categorías (todas las incluidas en el art. 8), se desarrollará la Política de Incorporación de CCOO-PV, fundamentalmente lo previsto para la Selección de Personal. Según lo establecido en este procedimiento, el Comité de Empresa, a través de la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación, participará activamente en todas las fases del mismo.

Conforme a lo establecido en este mismo artículo todo procedimiento de selección se guiará por los criterios que se deriven del desarrollo de los principios organizacionales establecidos en los estatutos de CCOO-PV ajustándose, en todo caso, a la normativa laboral vigente.

A) Reclutamiento interno.

Las posibles vacantes o puestos de nueva creación se ofertarán, en primer lugar, a las personas que integren la plantilla con el objetivo de facilitar la posible movilidad interna, según el procedimiento que se describe en el artículo 11 de este convenio.

Para mejorar el acceso a la información sobre las posibles nuevas vacantes o los puestos de nueva creación, se realizará una convocatoria anunciada en la intranet del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos de la misma. De esta forma todas las personas que estén interesadas podrán presentarse. En cuanto a los anuncios publicados, se prestará especial atención a que estén redactados en un lenguaje no sexista y que se realicen en valenciano y en castellano.

B) Reclutament extern

En el cas de no existir possibilitats de promoció interna per absència de candidatures pel procediment anteriorment descrit o perquè no es poden cobrir les exigències del lloc amb personal propi, la vacant o el lloc de nova creació s'ha de cobrir per treballadors i treballadores de nou ingrés.

En este cas, la convocatòria s'anunciarà en les fonts que tinguin relació amb el lloc de treball que cal seleccionar (servicis públics d'ocupació, fundacions, universitats, col·legis professionals, etc.), a més de publicar-se en la intranet, en el web i als locals del sindicat, amb ressenya de les seues característiques, condicions i requisits. Quant als anuncis publicats, es prestarà una atenció especial al fet que estiguin redactats en un llenguatge no sexista i que es realitzén en valencià i en castellà.

Del resultat del desenrotllament dels diferents processos de selecció, en els casos que es considere convenient podrà establir-se una borsa de treball formada per les persones que hagen arribat a l'última fase del procés i no hagen resultat contractades.

Els contractes eventuales per circumstàncies de la producció podran tindre una duració màxima de sis mesos dins d'un període de dotze, comptadors a partir del moment en què es produïsquen estes causes.

Per a estes contractacions s'establix un període de prova que consistirà en:

- a) Cinc mesos per al personal tècnic.
- b) Dos mesos per al personal tècnic administratiu.
- c) Quinze dies per a la resta del personal, en contractes inferiors a un any, i d'un mes en períodes superiors.

Quant a contractes en pràctica, caldrà ajustar-se a les disposicions de la legislació vigent, excepte el període de proves, que serà el que es recull en este article.

Com a norma general, el sindicat ha de prestar els serveis que li són propis pels seus mitjans propis i, per tant, el volum de la plantilla serà el necessari per a garantir estos serveis amb treballadors i treballadores propis.

Amb caràcter excepcional, i atenent la naturalesa del treball de què es tracta, el sindicat podrà contractar treballadors temporals sempre que no supere el 30% dels treballadors o les treballadores fixes en plantilla, excepte el que es preveu per a les activitats que hagen de realitzar-se en desplegament de convenis i resolucions que la Confederació Sindical de CCOO del PV subscriga amb les administracions públiques, i només en les modalitats següents:

- Obra i serveis
- Eventual per circumstància de la producció
- En pràctiques
- De substitució o interinitat
- De relleu
- Per anticipació de l'edat de jubilació

Per als contractes a temps parcial caldrà ajustar-se a les disposicions de la legislació vigent. Els treballadors i treballadores així contractats gaudiran dels mateixos drets i condicions que els treballadors i treballadores a temps complet. Estes condicions es determinaran proporcionalment només quan deriven de la duració del temps al nivell d'ingressos.

Quant a la conversió de contractes temporals en indefinits, serà aplicable a este conveni el que es regula en cada moment en la legislació vigent.

Finalment, en compliment de les disposicions de l'article 15a de l'Estatut dels Treballadors s'establix que les activitats que hagen de realitzar-se en desplegament de convenis i resolucions que la Confederació Sindical de CCOO del PV subscriga amb les administracions públiques tenen autonomia i substancialitat pròpia dins de la seu activitat normal i, en conseqüència, podrà contractar-se els treballadors i treballadores cridats a realitzar-les a l'empara de la modalitat de contracte temporal per a la realització d'una obra o servici determinats, dels previstos en l'articulat legal.

Al personal que es contracte per a realitzar tasques i serveis a l'empara dels convenis i resolucions de col·laboració de la CS CCOO-PV amb les administracions públiques els seran aplicables les condicions de treball i els salaris que s'establisquen en els convenis i resolucions de col·laboració esmentats. En tot allò que no s'hi regula serà aplicable este conveni.

9.4. Pla d'incorporació

B) Reclutamiento externo.

En el caso de no existir posibilidades de promoción interna por ausencia de candidaturas por el procedimiento anteriormente descrito o porque no se puedan cubrir las exigencias del puesto con personal propio, la vacante o el puesto de nueva creación será cubierto por trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.

En este caso, la convocatoria se anunciará en aquellas fuentes que tengan relación con el puesto de trabajo a seleccionar (servicios públicos de empleo, fundaciones, universidades, colegios profesionales, etc.) además de publicarse en la intranet, en la web y en los locales del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos de la misma. En cuanto a los anuncios publicados, se prestará especial atención que estén redactados en un lenguaje no sexista y que se realicen en valenciano y en castellano.

Del resultado del desarrollo de los distintos procesos de selección, en los casos que se considere conveniente, podrá establecerse una bolsa de trabajo formada por las personas que habiendo llegado a la última fase del proceso no hubiesen resultado contratadas.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para estas contrataciones se establece un periodo de prueba que consistirá en :

- a) Cinco meses para el personal técnico.
- b) Dos meses para el personal técnico administrativo.
- c) Quince días para el resto del personal, en contratos inferiores a un año y de 1 mes en períodos superiores.

En cuanto a contratos en práctica se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, excepto el período de pruebas que será el recogido en el presente artículo.

Como norma general, el Sindicato deberá prestar los servicios que le son propios por sus propios medios, por lo que el volumen de la plantilla será el necesario para garantizar dichos servicios con trabajadores y trabajadoras propios.

Con carácter excepcional y atendiendo a la naturaleza del trabajo que se trata, el sindicato, podrá contratar trabajadores temporales, siempre que no supere el 30% de los trabajadores o las trabajadoras fijos en plantilla, exceptuando lo previsto para las actividades que deban realizarse en desarrollo de convenios y resoluciones que la Confederación Sindical de CCOO del PV suscriba con las Administraciones Públicas, y solamente en las siguientes modalidades:

- Obra y servicios
- Eventual por circunstancia de la producción
- En prácticas
- De sustitución o interinidad
- De relevo
- Por anticipación de la edad de jubilación

Para los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores y trabajadoras así contratados gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente, solo cuando deriven de la duración del tiempo al nivel de ingresos.

En cuanto a la conversión de contratos temporales en indefinidos, al presente convenio, le será de aplicación lo regulado en cada momento en la legislación vigente.

Por último, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las actividades que deban realizarse en desarrollo de Convenios y Resoluciones que la Confederación Sindical de CCOO del PV suscriba con las Administraciones Públicas, tienen autonomía y sustancialidad propia dentro de la actividad normal de la misma y en consecuencia podrá contratarse a los trabajadores y trabajadoras llamados a realizarlas al amparo de la modalidad de contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinados, de los previstos en el meritorio articulado legal.

Al personal que se contrate para realizar tareas y servicios al amparo de los Convenios y Resoluciones de colaboración de la CS CCOO-PV con las Administraciones Públicas, les será de aplicación las condiciones de trabajo y salarios que vengan establecidas en dichos Convenios y Resoluciones de Colaboración. En lo no regulado en los mismos será de aplicación el presente Convenio.

9.4. Plan de incorporación

Per a facilitar la incorporació de les persones al sindicat s'establix un pla d'acollida, en el qual es proveirà d'informació sobre l'ocupació concreta i les seues funcions i tasques principals. Este pla d'incorporació està compost per l'entrega del manual d'acollida de la CS CCOO-PV amb la informació indispensable sobre l'organització interna del sindicat. Per a facilitar la socialització, l'adquisició de valors i la forma de treballar de CCOO, es realitzarà una acció de tutorització perquè es puga aprendre tota esta informació en el lloc de treball.

Article 10. Comissió d'ocupació, classificació i formació

Amb esta finalitat, es crea la Comissió d'Ocupació, Classificació i Formació, composta per tres representants de la Direcció del sindicat i tres representants del Comitè Intercentres, amb les funcions següents:

1. Conéixer l'estructura de la plantilla i informar-ne, com també les seues modificacions, fent periòdicament un estudi de plantilla i necessitats de personal per al funcionament de l'organització.

2. Control de la contractació fixa i temporal i de la fixació de criteris per a la provisió de llocs i promoció interna, i acordar els criteris de les persones que, en cada cas, passaran de contracte temporal a indefinit.

3. Conéixer les condicions professionals dels col·lectius o treballadors/es que per les seues funcions especials i/o peculiars no previstes en este conveni s'inclouen en el futur en el seu àmbit d'aplicació.

4. Conéixer prèviament els projectes de reorganització, trasllats i canvis que impliquen modificació de les condicions de treball, així com de les tècniques que puguen incidir en els plans d'ocupació.

5. Fixació dels barems de trasllats i promoció interna.

6. Regulació de les borses de treball en els casos que corresponga.

7. Desplegament de les funcions pròpies de la comissió de formació, segons el que estableix l'article 13 d'aquest conveni i de la Comissió de Clasificació de l'article 8.

La comissió esmentada es reunirà semestralment en sessió ordinària, i en sessió extraordinària quan ho sol·liciti alguna de les parts. La comissió es dotarà d'un reglament que regule el seu funcionament en relació amb convocatòries i adopció d'accords.

Article 11. Ascensos i promocions

La possibilitat de realitzar un canvi d'un grup professional a un altre queda condicionada a l'existència de vacants en grups superiors, a la creació de nous llocs de treball o a la reclasificació professional d'un treballador o d'una treballadora basada en les seues funcions. La Comissió d'Ocupació, Classificació i Formació tindrà coneixement de les places vacants, dels llocs de nova creació i de les sol·licituds de reclasificació professional, i participarà en el procés de selecció i promoció.

Les possibles vacants o llocs de nova creació s'ofriran, en primer lloc, a les persones que integren la plantilla amb l'objectiu de facilitar la possible mobilitat interna. En cas de produir-se vacant o lloc de nova creació, abans d'ofrir-se en concurs d'ascens, promoció interna o nova contractació, s'ofrirà la plaça de què es tracte per a ser coberta entre el treballador o treballadora en actiu que posseïsquen la mateixa categoria que la que es pretén cobrir.

Les vacants o els llocs de nova creació no coberts com a conseqüència de l'aplicació del paràgraf anterior s'ofriran per a la promoció interna als treballadors i treballadores en actiu, del mateix o diferent grup professional i de categoria inferior i que complisquen els requisits del lloc, que acreditaran en prova i concurs restringit.

En els dos casos es considerarà l'antiguitat de les persones que opten a cobrir el lloc, així com la pertinença al departament on s'haja produït la vacant o lloc de nova creació. En el cas que es tracte d'una plaça a jornada completa, es preveurà la possibilitat que treballadors o treballadores que es troben a jornada parcial puguen completar la jornada. En tot el procés participarà activament la Comissió d'Ocupació, Classificació i Formació.

Els drets de promoció i ascens operaran dins de qualsevol dels grups professionals previst en este conveni.

Para facilitar la incorporación de las personas al sindicato se establece un plan de acogida. En el que se proveerá de información sobre el empleo concreto y sus funciones y tareas principales. Este plan de incorporación está compuesto por la entrega del Manual de Acogida de la CS CCOO-PV con la información indispensable sobre la organización interna del sindicato. Para facilitar la socialización, la adquisición de valores y la forma de trabajar de CCOO se realizará una acción de tutorización para que se pueda aprender toda esta información en el puesto de trabajo.

Artículo 10. Comisión de empleo, clasificación y formación

Con este fin se crea una Comisión de Empleo, Clasificación y Formación que está compuesta por tres representantes de la dirección del sindicato y tres representantes del comité intercentros, con las siguientes funciones:

1. Conocer e informar de la estructura de la plantilla, así como de sus modificaciones haciendo periódicamente un estudio de plantilla y necesidades de personal para el funcionamiento de la Organización.

2. Control de la contratación fija y temporal y de la fijación de criterios para la provisión de puestos y promoción interna y acordar los criterios de las personas, que en cada caso, pasarán de contrato temporal a indefinido.

3. Conocer las condiciones profesionales de aquellos colectivos o trabajadores/as que por sus especiales y/o peculiares funciones, no previstas en este convenio, se incluyan en el futuro en el ámbito de aplicación del mismo.

4. Conocer previamente los proyectos de reorganización, trasladados y cambios que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, así como de las técnicas que puedan incidir en los planes de empleo.

5. Fijación de los baremos de traslados y promoción interna.

6. Regulación de las bolsas de empleo en los casos que corresponda.

7. Desarrollo de las funciones propias de la comisión de formación, según lo establecido en el artículo 13 de este convenio y de la Comisión de Clasificación del artículo 8.

La citada Comisión se reunirá semestralmente en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes. La comisión se dotará de un reglamento que regule su funcionamiento, en relación a convocatorias y adopción de acuerdos.

Artículo 11. Ascensos y promociones

El que se pueda realizar un cambio de un grupo profesional a otro, quedará condicionado a la existencia de vacantes en grupos superiores, a la creación de nuevos puestos de trabajo o a la reclasificación profesional de un trabajador o de una trabajadora basada en sus funciones. La Comisión de Empleo, Clasificación y Formación tendrá conocimiento de las plazas vacantes, de los puestos de nueva creación y de las solicitudes de reclasificación profesional y participará en el proceso de selección y promoción.

Las posibles vacantes o puestos de nueva creación se ofertarán, en primer lugar, a las personas que integren la plantilla con el objetivo de facilitar la posible movilidad interna. En caso de producirse vacante o puesto de nueva creación, previamente a ofertarse en concurso de ascenso, promoción interna o nueva contratación, se ofertará la plaza de que se trate para ser cubierta entre el trabajador o trabajadora en activo que ostenten idéntica categoría a la que se pretenda cubrir.

Las vacantes o puestos de nueva creación no cubiertos como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior se ofertarán para la promoción interna a los trabajadores y trabajadoras en activo, del mismo o distinto grupo profesional y de inferior categoría y que cumplan los requisitos del puesto, que acreditarán en prueba y concurso restringido.

En ambos casos se considerará la antigüedad de las personas que opten a cubrir dicho puesto así como la pertenencia al departamento donde se haya producido la vacante o puesto de nueva creación. En el caso de que se trate de una plaza a jornada completa, se contemplará la posibilidad de que trabajadores o trabajadoras que se encuentren a jornada parcial puedan completar dicha jornada. En todo el proceso participará activamente la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación.

Los derechos de promoción y ascenso operaran dentro de cualquiera de los grupos profesionales previsto en el presente convenio.

Article 12. Baixa voluntària del treballador o la treballadora

Les persones que desitgen cessar voluntàriament en el servei del sindicat estarán obligades a fer-li-ho saber, excepte en els supòsits d'urgència justificada, complint els terminis de preavís següents:

- Quinze dies per al personal especialitzat i no qualificat.
- Un mes per al personal administratiu.
- Dos mesos per al personal tècnic.

Article 13. Formació professional

* Cal ajustar-se a les disposicions de l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors.

Les parts firmants d'aquest conveni assumixen, en l'àmbit territorial i funcional corresponent, i en la seua totalitat, el contingut dels acords nacionals per a la formació contínua, i el total de les seues estipulacions formen part integrant d'aquest acord.

13.1. Comissió de Formació integrada en una altra comissió

Amb esta finalitat, s'integraran les funcions de la Comissió de Formació dins de la Comissió d'Ocupació, Clasificació i Formació, que tindrà les funcions de programar l'activitat formativa d'acord amb les necessitats detectades.

13.2. Planificació anual de la formació

La Comissió d'Ocupació, Clasificació i Formació participarà en la definició de les necessitats formatives del Pla de Formació de CCOO-PV. Les seues funcions seran les següents:

- Analitzar les iniciatives que arriben a la Comissió.
- Informar i proposar a la Direcció accions per a realitzar el Pla de Formació.
- Valoració del Pla de Formació.
- Resoldre les reclamacions que puguen arribar respecte del desenvolupament dels cursos.

13.3. Pla de Formació

El Pla de Formació s'orientarà a desplegar competències professionals, metacompetències i valors. Això estarà lligat amb la possibilitat de realitzar itineraris que permeten avançar dins dels nivells professionals. Es consideren itineraris formatius el conjunt d'accions necessàries per al desenvolupament del treballador i treballadora.

13.4. Organització de la jornada per a assistència a formació (mesures per a facilitar l'accés efectiu a la formació professional)

Respecte de l'assistència a cursos de formació i reciclatge a l'empareda de les convocatòries per a la formació contínua, la seua regularització queda establetida en els termes següents:

A) Quan l'assistència a cursos es produïsca per indicació de la Direcció per a atendre necessitats en relació amb el lloc de treball serà obligatòria, i els gastos que se'n deriven aniran a compte d'esta i es realitzaran dins de la jornada laboral o, si no n'hi ha, compensant el temps dedicat amb temps de descans.

B) Si la decisió d'assistir als cursos per a la promoció i el desenvolupament professional és adoptada pel treballador o la treballadora, amb l'autorització de la persona responsable de l'àrea o departament, s'adoptaran mesures de flexibilització horària per a compatibilitzar la jornada laboral amb l'assistència a les classes, compartint el temps de formació al 50% i procurant, si això és possible, que la realització de la formació coincidís en la part correspondent a l'empresa dins de la jornada laboral i, si no n'hi ha, es compensarà amb temps equivalent en període de descans.

13.5. Permisos individuals de formació (PIF)

Des de CCOO-PV es fomentarà l'organització d'accions formatives per als treballadors i treballadores i el reciclatge professional. Per això, s'adoptarà la normativa sobre la formació professional per a l'ocupació.

CAPÍTOL III

Jornada de Treball – Horari – Vacacions Permisos i excedències – Jubilació

Article 14. Jornada

El còmput anual de la jornada serà de 1.620 hores, inclòs el temps de 20 minuts diaris de descans, i la jornada setmanal estimada serà de 35 hores i repartida de la manera següent:

Artículo 12. Baja voluntaria del trabajador o la trabajadora

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio del sindicato estarán obligadas a ponerlo en conocimiento del mismo, salvo en los supuestos de urgencia justificada, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Quince días para el personal especializado y no cualificado.
- Un mes para el personal administrativo.
- Dos meses para el personal técnico.

Artículo 13. Formación profesional

* Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente, y en su totalidad el contenido de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua, formando el total de sus estipulaciones parte integrante de este acuerdo.

13.1. Comisión de Formación integrada en otra comisión.

Para tal fin se integrarán las funciones de la Comisión de Formación dentro de la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación cuyas funciones serán las de programar la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas.

13.2. Planificación anual de la formación.

La Comisión de Empleo, Clasificación y Formación participará en la definición de las necesidades formativas del Plan de Formación de CCOO-PV. Sus funciones serán las siguientes:

- Analizar las iniciativas que lleguen a la Comisión.
- Informar y proponer a la Dirección acciones para realizar el Plan de Formación.
- Valoración del Plan de Formación.
- Resolver las reclamaciones que puedan llegar respecto del desarrollo de los cursos.

13.3. Plan de Formación

El Plan de Formación se orientará a desarrollar competencias profesionales, metacompetencias y valores. Esto estará ligado con la posibilidad de realizar itinerarios que permitan avanzar dentro de los niveles profesionales. Se consideran itinerarios formativos al conjunto de acciones necesarias para el desarrollo del trabajador y trabajadora.-

13.4. Organización de la jornada para asistencia a formación (medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional).

Respecto de la asistencia a cursos de formación y reciclaje al amparo de las convocatorias para la Formación Continua, su regularización queda establecida en los siguientes términos:

A) Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la Dirección para atender necesidades en relación con el puesto de trabajo, esta será obligatoria y los gastos que se deriven correrán por cuenta de la misma realizándose dentro de la jornada laboral, o en su defecto, compensando el tiempo dedicado con tiempo de descanso.

B) Si la decisión de asistir a los cursos para la promoción y desarrollo profesional es adoptada por el trabajador o la trabajadora, con la autorización de la persona responsable del área o departamento, se adoptaran medidas de flexibilización horaria para compatibilizar la jornada laboral con la asistencia a las clases, compartiendo el tiempo de formación al 50% procurando, si ello fuera posible que la realización de la formación coincida en la parte correspondiente a la empresa dentro de la jornada laboral, compensando en su defecto, con tiempo equivalente en periodo de descanso.

13.5. Permisos individuales de formación (PIF).

Desde CCOO-PV se fomentará la organización de acciones formativas para los trabajadores y trabajadoras y el reciclaje profesional. Por eso, se adoptará la normativa sobre la Formación Profesional para el Empleo.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo – Horario – Vacaciones Permisos y excedencias – Jubilación

Artículo 14. Jornada

El cómputo anual de la jornada será de 1.620 horas incluido el tiempo de 20 minutos diarios de descanso, siendo la jornada semanal estimada de 35 horas y repartida de la siguiente manera:

De dilluns a dijous, en jornada partida

Divendres, en jornada continuada de matí

Quan per motius organitzatius alguna persona haja de prestar els seus serveis en divendres de vesprada, es compensarà qualsevol altre dia amb un descans equivalent a les hores treballades que, en cap cas, podrà ser fraccionat ni modificar la jornada setmanal pactada.

Les organitzacions afectades per este conveni laboral han de respectar les condicions en matèria de jornada i horari. Caldrà informar degudament el Comitè sobre qualsevol proposta de modificació amb prou antelació perquè, en cas de disconformitat, puga convocar la Comissió Paritaria del conveni.

No obstant això, es respectaran els acords individuals o col·lectius a què s'haja arribat fins a la data.

Quant a la jornada i l'horari de treball d'advocats i advocades, tècnics i tècniques jurídics de grau mitjà, assessors i assessores i economistes, caldrà ajustar-se a la màxima flexibilitat, en atenció al funcionament propi del treball d'estos o estes, on primarà la responsabilitat de les seues funcions sobre el compliment estricte d'un horari i es garantirà, en tot cas, els dies i les hores de consulta establits en el sindicat.

Quant a la jornada i l'horari de treball, les persones podran sollicitar, de forma excepcional, l'adequació de la seu jornada ordinària, pel temps que dure el fet causant, a fi de poder atendre assumptes de caràcter personal i familiar dels treballadors i les treballadores. Podran fer efectiu este dret per als assumptes següents:

- els que tinguen a càrrec seu fills o filles de 9 anys o menors,
- els que tinguen a càrrec seu familiars dependents fins del 2n grau de consanguinitat o afinitat.

Per als mesos d'estiu de juliol i agost es podrà estableir la realització de jornada continua, sempre salvaguardant la prestació de serveis i amb els criteris que s'acorden entre les parts.

No obstant això, en relació amb el primer paràgraf d'este article cada any es confeccionarà el calendari laboral per a l'aplicació de la jornada anual.

A partir de l'any 2011, i sempre que les possibilitats organitzatives en les seus i/o serveis ho permeten, es podrà acordar una altra distribució de jornada anual, de manera que es possibilite una adaptació major a les necessitats dels serveis i les persones, sempre que això garantisca la prestació dels serveis. Estes situacions es realitzaran amb la participació de l'RLT i d'acord mutu entre les parts. La vigència serà, com a mínim, de sis mesos.

Article 15. Reducció de jornada

1. El treballador o treballadora afectat per este conveni col·lectiu tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, que podrà ser almenys entre un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella en els supòsits següents:

a) Qui per raons de guarda legal tinga l'atenció directa d'un menor de 9 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisa una activitat retribuïda.

b) Qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar dependent fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no exercisa activitat retribuïda.

c) En els casos de naixements de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, s'hagen de mantindre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentarse del treball durant 1 hora (permís retribuït). Així mateix, tindran dret a reduir la seu jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

d) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de jornada de treball o a l'adaptació de l'horari.

2. La reducció de jornada constitueix un dret individual. Si dos o més treballadors i treballadores generen este dret pel mateix subjecte causant, podran disfrutar d'este dret de forma parcial.

3. La sol·licitud de reducció de jornada haurà de formalitzar-se pel treballador o treballadora per mitjà de la presentació del model de sol·licitud corresponent. El treballador o treballadora haurà d'avivar amb

De lunes a jueves en jornada partida

Viernes en jornada continuada de mañana

Cuando por motivos organizativos algúna persona tuviera que prestar sus servicios en viernes por la tarde, este se compensará cualquier otro día con un descanso equivalente a las horas trabajadas que, en ningún caso podrá ser fraccionado ni modificar la jornada semanal pactada.

Las organizaciones afectadas por este convenio laboral tendrán que respetar las condiciones en materia de jornada y horario. Cualquier propuesta de modificación será debidamente informada al Comité con antelación suficiente, para que en caso de disconformidad pueda convocar a la Comisión Paritaria del Convenio.

No obstante se respetarán aquellos acuerdos individuales o colectivos a los que se hubiera llegado hasta la fecha.

En cuanto a jornada y horario de trabajo de abogados y abogadas, técnicos y técnicas jurídicos de grado medio, asesores y asesoras y economistas, se estará a la máxima flexibilidad, en atención al propio funcionamiento del trabajo de estos o estas, donde primará la responsabilidad de sus funciones sobre el cumplimiento estricto de un horario, garantizando en todo caso, los días y horas de consulta establecido en el sindicato.

En cuanto a jornada y horario de trabajo las personas podrán solicitar, de forma excepcional la adecuación de su jornada ordinaria, por el tiempo que dure el hecho causante, con el fin de poder atender asuntos de carácter personal y familiar de los trabajadores y las trabajadoras. Podrán hacer efectivo este derecho para los siguientes asuntos:

- quienes tengan a su cargo hijos o hijas de 9 años o menores;
- quienes tengan a su cargo familiares dependientes de hasta el 2.^º grado de consanguinidad o afinidad.

Para los meses de verano de julio y agosto se podrá establecer la realización de jornada continua, siempre salvaguardando la prestación de servicios y con los criterios que se acuerden entre las partes.

No obstante en relación al primer párrafo de este artículo cada año se confeccionará el calendario laboral para la aplicación de la jornada anual.

A partir del año 2011, y siempre que las posibilidades organizativas en las sedes y/o servicios lo permitan, se podrá acordar otra distribución de jornada anual, de forma que posibilite una mayor adaptación a las necesidades de los servicios y las personas, siempre y cuando esto garantice la prestación de los servicios. Estas situaciones se realizarán con la participación de la RLT y de mutuo acuerdo entre las partes. La vigencia será como mínimo de seis meses.

Artículo 15. Reducción de jornada

1. El trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes supuestos:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menor de 9 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar dependiente hasta el 2.^º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora (permiso retribuido). Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo o a la adaptación del horario.

2. La reducción de jornada constituye un derecho individual. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generan este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. La solicitud de reducción de jornada deberá formalizarse por el trabajador o trabajadora mediante la presentación del modelo de solicitud correspondiente. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con

15 dies d'antelació a la data en què es reincorpora a la seua jornada ordinària.

4. La concreció horària i la determinació del període de la reducció de jornada corresponderà al treballador o treballadora, dins de la seu jornada ordinària. Esta situació es referix al que preveu este article.

Article 16. Vacacions

El treballador o treballadora afectat per este conveni disposarà de les vacacions anuals retribuïdes següents:

- a) Per als anys 2009, 2010 i 2011: 31 dies naturals.
- b) A partir de l'any 2012: 23 dies laborables.

A fi que els locals del sindicat estiguin ininterrompidament oberts, s'establiran, d'acord mutu entre el treballador o treballadora i els organismes sindicals competents, un calendari de torns de vacacions tenint en compte els criteris següents:

a) Es procurarà que la major part dels companys i companyes prenguen les vacacions al mes d'agost, ja que és este mes el de menor activitat sindical, i es fixaran almenys amb tres mesos d'anticipació a la data en què es disfruten.

El treballador o treballadora sol·licitarà les seues vacacions anuals abans del 30 d'abril de cada any. S'entendrà concedida la sol·licitud de data de vacacions si el 31 de maig no ha rebut contestació contrària.

En els departaments on hi haja diverses persones treballant es procurarà arribar a un acord sobre la data de vacacions. En cas de no aconseguir-se l'acord tindrà dret a la data de vacacions el treballador o treballadora que l'any anterior no haja disfrutat d'eixe període.

b) En el cas que algun company o companya necessite agafar les vacacions fora del període establít, es procurarà atendre les seues necessitats en la mesura que el lloc de treball ho permeta.

c) Les vacacions es retribuiran a raó de salari real, contractual o pactat.

d) Les vacacions no podran iniciar-se en dissabtes ni diumenges.

e) Els treballadors o treballadores que per necessitat del sindicat no hagen pogut disfrutar de les seues vacacions abans o després d'una baixa maternal en el mateix any podran disfrutar-les l'any següent.

f) La situació d'IT, derivada de malaltia o accident greu, interromprà o suspendrà el gaudi de les vacacions. El treballador o treballadora conservarà el dret a nou assenyalament una vegada causada la situació d'alta sempre que es produïsca dins dels cinc primers dies a l'inici de les vacacions i en el mateix any.

g) Una vegada pactat el període de gaudi vacacional, este s'ajornarà en el cas d'IT per malaltia o accident. El treballador o la treballadora tindrà dret a un nou assenyalament vacacional una vegada causada la situació d'alta, d'acord mutu, que podrà disfrutar-se l'any següent.

h) Als dies de vacacions no es podran acumular dies de gaudi de qualsevol altra situació de les previstes en les disposicions transitòries i addicional segona.

Article 17. Permisos retribuïts

El treballador o treballadora tindran dret a permisos retribuïts, avisant amb la possible antelació, en els casos següents:

A. Tres dies laborables per a familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat i parella de fet, en els casos de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari.

B. Dos dies laborables per a familiars de 2n grau de consanguinitat o afinitat, en els casos de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari.

C. Un dia laborable per a familiars de 3r grau de consanguinitat o afinitat, en els casos de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari.

D. Dos dies laborables per naixement de fills o filles, adopció o acolliment preadoptiu, permanent o simple, de fills o filles.

E. Un dia natural en cas de matrimoni de pares, mares, fills, filles, germans o germanes, sempre que el matrimoni se celebre en dia laborable.

15 días de antelación a la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta situación se refiere a lo previsto en este artículo.

Artículo 16. Vacaciones

El trabajador o trabajadora afectado por este convenio dispondrá de las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

- a) Para los años 2009, 2010 y 2011: 31 días naturales.
- b) A partir del año 2012: 23 días laborables.

A fin de que los locales del sindicato permanezcan ininterrumpidamente abiertos, se establecerán, de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y los organismos sindicales competentes, un calendario de turnos de vacaciones teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Se procurará que la mayor parte de los compañeros y compañeras tomen las vacaciones en el mes de agosto, por ser este el de menor actividad sindical, y se fijarán las mismas con al menos tres meses de anticipación a su disfrute.

El trabajador o trabajadora solicitarán sus vacaciones anuales antes del 30 de abril de cada año. Se entenderá concedida la solicitud de fecha de disfrute si a 31 de mayo no ha recibido contestación contraria.

En los departamentos donde haya varias personas trabajando se procurará alcanzar acuerdo sobre la fecha de disfrute de vacaciones. En caso de no alcanzarse tal acuerdo tendrá derecho a la fecha de disfrute el trabajador o trabajadora que el año anterior no hubiesen disfrutado dicho periodo.

b) En caso de que algún compañero o compañera necesite coger las vacaciones fuera del período establecido, se procurará atender sus necesidades, en la medida en que el puesto de trabajo lo permita.

c) Las vacaciones se retribuirán a razón de salario real, contractual o pactado.

d) Las vacaciones no podrán iniciarse en sábados ni domingos.

e) Los trabajadores o trabajadoras que por necesidad del sindicato no hayan podido disfrutar de sus vacaciones, antes o después de una baja maternal en el mismo año, podrán disfrutarlas en el año siguiente.

f) La situación de IT, derivada de enfermedad o accidente grave, interrumpirá o suspenderá el disfrute de las vacaciones, conservando el trabajador o trabajadora, derecho a nuevo señalamiento una vez causada la situación de alta siempre y cuando se produzca dentro de los cinco primeros días al inicio de las vacaciones y en el mismo año.

g) Una vez pactado el período de disfrute vacacional, este se aplazará en el caso de IT por enfermedad o accidente, teniendo derecho el trabajador o la trabajadora a un nuevo señalamiento vacacional una vez causada la situación de alta, de mutuo acuerdo, y que podrá disfrutarse en el año siguiente.

h) A los días de vacaciones no se podrán acumular días de disfrute de cualquier otra situación de las previstas en las Disposiciones Transitorias y Adicional Segunda.

Artículo 17. Permisos retribuidos

El trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

A. Tres días laborables para familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

B. Dos días laborables para familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

C. Un día laborable para familiares de 3º grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

D. Dos días laborables por nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple, de hijos o hijas.

E. Un día natural en caso de matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, siempre que el matrimonio se celebre en día laborable.

F. Dos hores diàries, que podran dividir-se en dos parts, per a l'alimentació del fill o filla durant els nou mesos posteriors al naixement, que es concedirà indistintament al pare o la mare, sempre que els dos treballen, i que no podrà ser disfrutat simultàniament pels dos. A voluntat de la persona afectada, es podran acumular les hores de lactància en jornades completes a les setmanes de descans per maternitat.

En els casos de part múltiple, este permís de dos hores diàries s'incrementarà en una hora més per cada fill o filla, a partir del segon. I en el cas que s'opte per l'acumulació d'este permís, proporcionalment.

El mateix procediment se seguirà per al cas d'adopció de fills o filles menors de nou mesos.

L'opcio de l'acumulació haurà de sol·licitar-se almenys amb 15 dies d'antelació a la conclusió del període de descans per maternitat.

G. Setze dies naturals en cas de matrimoni, parella de fet o inici de convivència equivalent entre persones del mateix o diferent sexe. En els dos últims casos, la Confederació i l'RLT decidiran la forma de verificació.

H. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

I. Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica, com també per a rebre els tractaments i les tècniques de fecundació assistida, amb la presentació del justificant corresponent.

J. Pel temps necessari per al compliment d'un deure públic, personal i de caràcter inexcusable, sempre que es presente el justificant subsegüent.

K. Tots els treballadors o treballadores que tinguen a càrec seu fill o filla menor d'edat o persona en situació de dependència fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat disposaran del temps indispensable per a acompañar-lo a la consulta mèdica degudament justificada.

L. Pel temps imprescindible per a la preparació al part i per prescripció facultativa.

M. Els treballadors o treballadores afectats per toxicomania o alcoholèmia tindran un permís retribuït pel temps que requerisca per a seguir un tractament prescrit que li impedisca l'activitat laboral, sempre en el cas que no li siga reconeguda l'IT.

N. Cinc dies naturals per interrupció voluntària de l'embaràs.

O. Pel temps indispensable per a assistir a les proves o exàmens convocats pel sindicat.

P. Pel temps necessari per a la gestió dels tràmits documentals davant de l'Administració pública competent en els àmbits local, autonòmic o estatal en matèria de tramitacions d'adopcions de fills o filles i acolliment preadoptiu, permanent o simple, amb presentació del justificant corresponent.

Q. Un dia de permís per a la realització de l'examen corresponent quan s'estiga contractat més de 3 mesos i es curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, avisant amb una antelació mínima d'una setmana i justificant la participació. Així mateix, tindran preferència a triar torn de treball, si este és el règim instaurat.

Els apartats A, B i D, en cas de desplaçament, 2 dies més.

A tots els efectes, s'entén per parella de fet la formada per persones d'igual o diferent sexe inscrites en els registres corresponents.

Article 18. Excedències i permisos no retribuïts

1. Les excedències poden tindre el caràcter de forçoses i voluntàries:

a. Excedència forçosa

El treballador o treballadora tindrà dret a sol·licitar excedència per la designació o elecció per a càrec públic o sindical dels fixats en els estatuts de CCOO o de CCOO-PV, a escala comarcal, autonòmica i estatal, amb reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentres dure l'exercici del seu càrec representatiu. Haurà d'incorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament. La situació d'excedència es prolongarà pel temps que dure l'exercici del càrec.

b. Excedència voluntària

El treballador o treballadora indefinit amb un any d'antiguitat almenys en el sindicat tindrà dret a situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major de 5 anys, amb la reserva de lloc de treball.

F. Dos horas diarias, que podrán dividirse en dos partes, para la alimentación del hijo o hija durante los nueve meses posteriores al nacimiento, que se concederá indistintamente al padre o la madre, siempre que ambos trabajen, y no podrá ser disfrutado simultáneamente por los dos, pudiéndose a voluntad de la persona afectada, acumular las horas de lactancia en jornadas completas a las semanas de descanso por maternidad.

En los casos de part múltiple este permiso de dos horas diarias se incrementarán en una hora más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Y en el supuesto de que se opte por la acumulación de este permiso, proporcionalmente.

Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos o hijas menores de nueve meses.

La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso por maternidad.

G. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, pareja de hecho o inicio de convivencia equivalente entre personas del mismo o distinto sexo. En los dos últimos casos, la Confederación y la RLT decidirán la forma de su verificación.

H. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

I. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, así como para recibir los tratamientos y técnicas de fecundación asistida, presentando el correspondiente justificante.

J. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal y de carácter inexcusable, siempre que se presente el siguiente justificante.

K. Todos los trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijo o hija menor de edad o persona en situación de dependencia hasta el 1.^º grado de consanguinidad o afinidad, dispondrán del tiempo indispensable para acompañarlo a la consulta médica debidamente justificada.

L. Por el tiempo imprescindible para la preparación al parto y por prescripción facultativa.

M. Los trabajadores o trabajadoras afectados por toxicomanía o alcohololemia, tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir un tratamiento prescrito que le impida la actividad laboral, siempre en caso de que no le sea reconocida la IT.

N. Cinco días naturales por interrupción voluntaria del embarazo.

O. Por el tiempo indispensable para asistir a las pruebas o exámenes convocados por el Sindicato.

P. Por el tiempo necesario para la gestión de los trámites documentales ante la Administración Pública competente en los ámbitos local, autonómico o estatal en materia de tramitaciones de adopciones de hijos o hijas y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, debiendo presentar el justificante correspondiente.

Q. Un día de permiso para la realización del examen correspondiente cuando se esté contratado más de 3 meses y se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, avisando con una antelación mínima de una semana y justificando su participación en los mismos. Asimismo, tendrán preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado.

Los apartados A), B) y D) en caso de desplazamiento, 2 días más.

A todos los efectos, se entiende por pareja de hecho la formada por personas de igual o distinto sexo inscrites en los correspondientes registros.

Artículo 18. Excedencias y permisos no retribuidos

1. Las excedencias podrán tener el carácter de forzosas y voluntarias:

a. Excedencia forzosa

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar excedencia por la designación o elección para cargo público o sindical de los fijados en los Estatutos de CCOO o de CCOO-PV, a nivel comarcal, autonómico, estatal, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

b. Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora indefinito con al menos un año de antigüedad en el sindicato, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 5 años, con la reserva de puesto de trabajo.

Este dret només podrà exercitar-se una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut 3 anys des del final de l'excedència anterior.

La comunicació d'excedència, pròrroga i de reincorporació haurà de formalitzar-se per escrit pel treballador o la treballadora per mitjà de la presentació del model de sol·licitud corresponent, almenys amb un mes d'antelació de la data prevista. Serà resolta per la Confederació en el termini màxim de 15 dies, a partir de la data de la sol·licitud.

– Excedència per trasllat de cònjuge o parella de fet:

El treballador o treballadora tindrà dret a un període no menor de 4 mesos i no major de 5 anys d'excedència si el cònjuge o la cònjuge o parella de fet és traslladat per raons laborals a un centre de treball fora de la província on el treballador o treballadora preste els seus serveis. Esta excedència no computarà cap antiguitat.

– Excedència per atenció de fill o filla menor acollit o familiar dependent:

El treballador o treballadora tindrà dret a un període d'excedència no menor de 4 mesos i no major de 5 anys per a atendre cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguin provisionals.

També tindrà dret a un període d'excedència no menor de 4 mesos i no major de 5 anys per atenció d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisa activitat retribuïda.

L'excedència per atenció de fill o filla, menor acollit o familiar dependent podrà disfrutar-se de forma fraccionada en un o més períodes i constituirà un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores generen este dret pel mateix subjecte causant, l'organització podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta farà acabar la que, si és el cas, es disfrute. El període en què el treballador o treballadora estiga en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat i es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

S'informarà el treballador o treballadora de l'existència de cursos de formació professional, especialment amb motiu de la seua reincorporació.

– Excedència per raó de violència de gènere:

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat de cap termini d'antiguitat en esta. Durant els dos primers mesos d'esta excedència, la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

L'acreditació de la situació de violència de gènere exercida sobre la treballadora es realitzarà d'acord amb el que estableix l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. El període en què la treballadora estiga en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat.

2. S'establixen els permisos no retribuïts següents:

– En cas de malaltia greu o dilatada d'un fill o filla es disposarà dels dies necessaris de permís sense sou, amb justificació de les absències al treball.

– Quan concorreguen circumstàncies de malaltia greu de llarga duració o defunció del cònjuge, parella de fet o familiars compresos en el 1r o 2n grau de consanguinitat i s'acredite la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions. Este permís serà sense sou pel temps necessari i no superior a un any.

– Així mateix, podran sol·licitar permisos no remunerats per a la preparació d'exàmens, que els seran concedits segons les possibilitats del manteniment dels diferents serveis i mai per un temps superior a 15 dies. En tot cas, la persona afectada podrà exercitar el dret a la concessió fins de 3 dies abans de la data de l'examen i fins a 3 vegades a l'any d'acord amb l'article 23 de l'ET, apartat a, últim paràgraf

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

La comunicación de excedencia, prórroga y de reincorporación deberá formalizarse por escrito por el trabajador o la trabajadora mediante la presentación del modelo de solicitud correspondiente, con al menos un mes de antelación de la fecha prevista. Será resuelta por la Confederación en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de la solicitud.

– Excedencia por traslado de cónyuge o pareja de hecho:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años de excedencia si el cónyuge o la cónyuge o pareja de hecho es trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la provincia donde el trabajador o trabajadora preste sus servicios. Esta excedencia no computará antigüedad alguna.

– Excedencia por cuidado de hijo o hija menor acogido o familiar dependiente:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no menor de 4 meses y no mayor de 5 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia no menor de 4 meses y no mayor de 5 años por cuidado de un familiar hasta el 2.^º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de hijo o hija, menor acogido o familiar dependiente podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos y constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador o trabajadora se le informará de la existencia de cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

– Excedencia por razón de violencia género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de ningún plazo de antigüedad en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

2. Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

– En caso de enfermedad grave o dilatada de un hijo o hija se dispondrá de los días necesarios de permiso sin sueldo, debiendo justificar las ausencias al trabajo.

– Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge, pareja de hecho o familiares comprendidos en el 1.^º o 2.^º grado de consanguinidad y se acredeite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Este permiso será sin sueldo por el tiempo necesario y no superior a un año.

– Asimismo, podrán solicitar permisos no remunerados para la preparación de exámenes, que les serán concedidos según las posibilidades del mantenimiento de los distintos servicios y nunca por un tiempo superior a 15 días, en todo caso la persona afectada podrá ejercitar el derecho a la concesión de hasta 3 días antes de la fecha del examen y hasta 3 veces al año, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, apartado a) último párrafo.

Article 19. Coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Cal ajustar-se a les disposicions de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i la resta de normes que la despleguen, i, si és el cas, a la legislació vigent en cada moment, per a promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

Article 20. Maternitat/ paternitat

El treballador o la treballadora afectats per este conveni tindran dret a ampliar fins a dos setmanes més la suspensió del contracte de treball per maternitat i per paternitat, legalment estableida en cada moment. D'estes dos setmanes, una serà remunerada, i l'altra serà de permís no retribuït i optional i haurà de ser sol·licitat per la persona interessada almenys amb 15 dies d'antelació al seu gaudi.

Article 21. Jubilació

A) La jubilació obligatòria dels treballadors i les treballadores serà als 65 anys, sempre que reunisquen els requisits legals de la LGSS.

Esta obligatorietat de jubilació als 65 anys no regirà per als treballadors i treballadores que no posseïsquen els requisits de la Llei General de la Seguretat Social.

El/La treballador/a ha de tindre cobert el mínim de cotització exigit per la normativa de la Seguretat Social vigent en el moment de la seua aplicació. És a dir, ha de tindre cobert el període mínim de cotització que li permeta aplicar un percentatge del 80% a la base reguladora per al càlcul de la pensió.

B) Als treballadors i treballadores afectades per este conveni que sol·liciten voluntàriament la jubilació parcial, la Direcció de la CS CCOO-PV els reconeixerà el dret sempre que posseïsquen els requisits que la llei estableix i els percentatges que s'hi estableixen. Per a accedir a este dret, la persona ha d'avalar almenys amb tres mesos d'antelació, amb la finalitat de poder efectuar el contracte de relleu.

La reducció de la jornada prevista en els paràgrafs anteriors serà coberta amb la realització d'un contracte de relleu, que serà obligatori per a la Direcció i a jornada completa, sempre que la prejubilació siga del 75% com a mínim de jornada.

La jornada que caldrà realitzar serà l'equivalent segons el percentatge de jubilació, en aplicació de la jornada prevista en l'article 15.

Als 64 anys:

En fer els 64 anys, la persona afectada per la jubilació parcial podrà passar per decisió pròpia a la jubilació especial.

C) En fer els 64 anys es podrà passar, per decisió pròpia del treballador o la treballadora, a la jubilació definitiva especial.

CAPÍTOL IV

Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Article 22. Pla d'igualtat

Les parts firmants d'este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a analitzar qualsevol disposició, mesura o pràctica laboral que supose un tracte discriminatori per raó de sexe, ètnia, estat civil, edat, religió, discapacitat, orientació sexual, modalitat de contractació, etc.

Per a promoure este principi, es comprometen a negociar un pla d'igualtat en el termini de 6 mesos des de la firma d'este conveni per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, d'acord amb allò que es regula en la Llei Orgànica 3/2007, d'Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens. A este efecte, es constituirà en el si de la mesa de negociació una comissió paritària d'igualtat que prepararà el pla d'igualtat esmentat per a la seua aprovació i incorporació al conveni col·lectiu com a annex.

La primera fase del pla d'igualtat consistirà en l'elaboració d'un diagnòstic de la situació basat en la recopilació exhaustiva de dades quantitatives i qualitatives sobre la plantilla i les polítiques de personal i ocupació, així com l'anàlisi posterior, de manera que es puga obtindre un coneixement exhaustiu de la situació comparada de treballadors i treballadores.

Artículo 19. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y demás normas que la desarrollen, y en su caso a la legislación vigente en cada momento, para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 20. Maternidad/paternidad

El trabajador o la trabajadora afectados por el presente convenio tendrán derecho a ampliar hasta dos semanas más la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad, legalmente establecida en cada momento. De estas dos semanas una será remunerada, siendo la otra de permiso no retribuido y opcional y deberá ser solicitado por la persona interesada con al menos 15 días de antelación a su disfrute.

Artículo 21. Jubilación

A) La jubilación obligatoria de los trabajadores y las trabajadoras será a los 65 años, siempre y cuando reúnan los requisitos legales de LGSS.

Dicha obligatoriedad de jubilación a los 65 años no regirá para aquellos trabajadores y trabajadoras que no reúnan los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social.

El trabajador/a deberá tener cubierto el mínimo de cotización exigido por la normativa de la Seguridad Social vigente en el momento de su aplicación. Es decir, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje del 80% a la base reguladora para el cálculo de la pensión.

B) Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio que soliciten voluntariamente la jubilación parcial, la Dirección de la CS CCOO-PV le reconocerá el derecho, siempre que reúnan los requisitos que la Ley establece y los porcentajes que en la misma se establezcan. Para acceder a este derecho, la persona deberá de preavistar al menos con tres meses, con la finalidad de poder efectuar el contrato de relevo.

La reducción de la jornada prevista en los párrafos anteriores, será cubierta con la realización de un contrato de relevo, que será obligatorio para la dirección y a jornada completa, siempre y cuando la pre-jubilación sea del 75% como mínimo de jornada.

La jornada a realizar será la equivalente según el porcentaje de jubilación, en aplicación de la jornada prevista en el artículo 15.

A los 64 años:

Al cumplir los 64 años la persona afectada por la jubilación parcial podrá pasar por decisión propia a la jubilación especial.

C) Al cumplir los 64 años se podrá pasar por decisión propia del trabajador o la trabajadora a la jubilación definitiva especial.

CAPÍTULO IV

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 22. Plan de igualdad

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a analizar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, estado civil, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, modalidad de contratación, etc.

Para promover este principio se comprometen a negociar un Plan de Igualdad en el plazo de 6 meses desde la firma de este convenio para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto se constituirá en el seno de la Mesa de Negociación una Comisión Paritaria de Igualdad que preparará el citado Plan de Igualdad para su aprobación e incorporación al Convenio Colectivo como anexo.

La primera fase del Plan de Igualdad consistirá en la elaboración de un diagnóstico de la situación, basado en la recopilación exhaustiva de datos cuantitativos y cualitativos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo, así como el posterior análisis de los mismos, de forma que se pueda obtener un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

El pla d'igualtat s'estructurarà per mitjà de mesures d'acció positiva per a afavorir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes, i comptarà amb instruments per al seguiment i la revisió.

Article 23. Comissió d'igualtat

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, durant la vigència d'este conveni es constituirà una comissió paritària d'igualtat integrada per tres representants de la Direcció del sindicat i tres representants del Comitè d'Empresa. Una vegada constituïda la comissió d'igualtat, es dotarà del reglament intern de funcionament corresponent.

Les principals funcions d'esta comissió seran:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'una igualtat de tracte i d'oportunitats efectiva quant a l'accés a l'ocupació, la promoció, la classificació, la formació professional, les retribucions, l'ordenació del temps i el desenrotllament del seu treball, realitzant seguits de les possibles discriminacions i posant en marxa polítiques actives que eliminen les circumstàncies que puguen originar la fallida del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

2. Establir directrius quant a l'elaboració, l'estructura i el procediment del pla d'igualtat, així com els indicadors del seu seguiment, avaluació i control.

3. Mitjançar i, si és el cas, arbitrar, en els casos que voluntàriament i conjuntament li siguen sotmesos per les parts afectades i que versen sobre l'aplicació o la interpretació dels plans d'igualtat.

4. Elaborar un procediment d'actuació per a previndre situacions d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.

Article 24. Assetjament per raó de sexe i assetjament sexual

Declaració de principis:

És un principi de la Confederació Sindical de CCOO-PV, així com de les persones que exerciten la representació legítima dels treballadors i treballadores, desplegar accions encaminades a garantir la igualtat d'oportunitats i el respecte a la dignitat de les persones. En concret, estes mesures aniran encaminades a fomentar la igualtat d'oportunitats i la superació dels aspectes discriminatoris cap a les dones.

Assetjament per raó de sexe: es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual: es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Esta conducta queda tipificada com a falta molt greu i com a medida cautelar. Davant d'una denúncia escrita per assetjament sexual, ens comprometem a separar físicament els subjectes del conflicte, alhora que actua la Comissió Especial per a la Soluciò Interna del Conflicte.

Denúncia i soluciò del conflicte: a més d'acudir a la Comisió de Garantia es crea una comissió composta per dos personnes representants de la Direcció i dos personnes membres del Comitè d'Empresa.

Esta comissió podrà utilitzar les personnes tècniques tant d'un conflicte d'assetjament sexual com d'assetjament per raó de sexe que treballen en el sindicat.

Una vegada avaluada la situació, esta comissió emetrà un informe i proposarà mesures a la Direcció del sindicat per a la soluciò interna del conflicte.

CAPÍTOL V *Condicions econòmiques*

Article 25. Increment salarial

A. Per al període de l'1-1-2009 al 31-12-2009 es pacta un increment salarial equivalent a l'IPC previst, que s'aplicarà sobre tots els conceptes salariais.

B. Per al període de l'1-1-2010 al 31-12-2010 es pacta un increment salarial equivalent a l'IPC previst, que s'aplicara sobre tots els conceptes salariais.

El Plan de Igualdad se estructurará mediante medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y contará con instrumentos para su seguimiento y revisión.

Artículo 23. Comisión de igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad integrada por tres representantes de la dirección del sindicato y tres representantes del Comité de Empresa. Una vez constituida la Comisión de Igualdad se dotará del correspondiente reglamento interno de funcionamiento.

Las principales funciones de esta Comisión serán:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, la promoción, la clasificación, la formación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo y el desarrollo de su trabajo, realizando seguidamente de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminan las circunstancias que pudieran originar la quiebra del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

2. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del Plan de Igualdad, así como los indicadores de seguimiento, evaluación y control del mismo.

3. Mediar y, en su caso, arbitrar, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

4. Elaborar un procedimiento de actuación para prevenir situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Artículo 24. Acoso por razón de sexo y acoso sexual

Declaración de principios:

Es un principio de la Confederación Sindical de CCOO-PV así como de las personas que ostentan la legítima representación de los trabajadores y trabajadoras, desarrollar acciones encaminadas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de las personas. En concreto, estas medidas irán encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades y la superación de los aspectos discriminatorios hacia las mujeres.

Acoso por razón de sexo: se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Esta conducta queda tipificada como falta muy grave y como medida cautelar, ante una denuncia escrita por acoso sexual, nos comprometemos a separar físicamente a los sujetos del conflicto al mismo tiempo que actúa una Comisión Especial para la Solución Interna del Conflicto.

Denuncia y solución del conflicto: además de acudir a la Comisión de Garantía se crea una Comisión compuesta por dos personas representantes de la Dirección y dos personas miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar a las personas técnicas tanto de un conflicto de acoso sexual como de acoso por razón de sexo que trabajen en el Sindicato.

Una vez evaluada la situación esta Comisión emitirá un informe y propondrán medidas a la Dirección del Sindicato para la solución interna del conflicto.

CAPÍTULO V *Condiciones económicas*

Artículo 25. Incremento salarial

A. Para el período del 1 enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 se pacta un incremento salarial equivalente al IPC previsto que se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

B. Para el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, se pacta un incremento salarial equivalente al IPC previsto que se aplicara sobre todos los conceptos salariales.

C. Si el 31 de desembre dels exercicis 2009 i 2010 l'IPC real és superior a l'abonat, s'efectuarà una revisió salarial equivalent a l'excés que s'abonarà amb efecte retroactiu al principi de cada any i en una sola paga. Esta diferència es consolidarà en les taules salarials de referència per a l'increment de l'exercici següent.

D. Per a l'any 2011, la taula salarial de l'any 2010, serà incrementada amb l'1,75%.

E. Per a l'any 2012, la taula salarial de 2011 serà incrementada amb l'1,80%. Este augment s'efectuarà en la nòmina de gener de 2012.

F. Per a l'elaboració de les taules per a l'any 2013 es tindrà en compte el resultant dels IPC anuals en el període de vigència del conveni 2009-2012.

Article 26. Revisió salarial provisional

A. Una vegada acabada la vigència temporal d'este conveni el 31 de desembre de 2012, fins que se n'acorde un altre i des del primer mes següent s'aplicarà un increment salarial de l'IPC previst.

B. Si cada 31 de desembre de cada any posterior a la vigència d'este conveni, i mentres no es firme un nou conveni col·lectiu, l'IPC real és superior al previst, s'efectuarà una revisió salarial equivalent a l'excés que s'abonara amb efecte retroactiu al principi de cada any i en una sola paga. Esta diferència es consolidarà en les taules de referència per a l'increment d'exercicis següents.

C. El que preveuen els paràgrafs A i B d'este article, i per als anys 2011 i 2012, no serà aplicable el contingut d'este article, i quedarà vigent per als exercicis següents.

Article 27. Salari base

S'entendrà per *salari base* la retribució corresponent, en cada una de les categories professionals, a una activitat normal durant la jornada normal de treball i que, com a tal salari base, es determinarà en les taules salarials incloses com a annex en este conveni.

El salari base es considerarà sempre referit a la jornada pactada en este conveni.

Article 28. Pagues extraordinàries

Tot el personal afectat per este conveni percebrà dos mensualitats extraordinàries completes, que seran satisfetes el 30 de juny i el 15 de desembre. El treballador o la treballadora podrà sol·licitar la paga de juny en el moment de l'inici de les seues vacacions, sempre que es disfruten abans del 15 de juny.

Al personal que haja ingressat o cesse en el transcurs de l'any se li abonaran estes mensualitats, i se'n prorratejarà l'import en relació amb el temps treballat per sextes parts.

Per al personal que treballa a temps parcial, les mensualitats extraordinàries s'abonaran proporcionalment a la jornada realitzada.

Es podrà accedir a la bestreta, per part del sindicat, fins de dos pagues extra a qualsevol treballador o treballadora que ho sol·licite. Al seu dia s'abonaran les diferències que es produïsquen per augmentos posteriors.

Article 29. Hores extraordinàries

Queda expressament prohibida la realització d'hores extraordinàries. Excepcionalment, si per necessitats urgents i inajornables del treball, és necessària fer-ne, es compensaran amb descans incrementat amb el 75%.

Article 30. Complement it i risc durant l'embaràs

El treballador o treballadora, durant els períodes d'IT, risc durant l'embaràs, qualsevol que siga la seua causa, percebrà el 100% del salari des del primer dia de la baixa.

Article 31. Dietes i desplaçaments

Els treballadors o treballadores que, per necessitats organitzatives o sindicals i per acord de l'òrgan de direcció o de l'organització de què depenen, hagen de desplaçar-se a poblacions diferents d'on tenen el centre de treball, rebran com a compensació les dietes que es detallen en este conveni.

C. Si al 31 de diciembre de los ejercicios 2009 y 2010, el IPC real fuera superior al abonado se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonará con efecto retroactivo a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia en las tablas salariales de referencia para el incremento del ejercicio siguiente.

D. Para el año 2011, la tabla salarial del año 2010, será incrementada con el 1,75%.

E. Para el año 2012, la tabla salarial de 2011, será incrementada con el 1,80%, este aumento se efectuará en la nómina de enero de 2012.

F. Para la elaboración de las tablas para el año 2013, se tendrá en cuenta el resultante de los IPC anuales en el periodo de vigencia del convenio 2009-2012.

Artículo 26. Revisión salarial provisional

A. Terminada la vigencia temporal del presente convenio el 31 de diciembre de 2012, hasta que se acuerde otro y desde el primer mes siguiente, se aplicará un incremento salarial del IPC previsto.

B. Si a cada 31 de diciembre de cada año posterior a la vigencia de este convenio y en tanto en cuanto no se firme nuevo convenio colectivo el IPC real fuera superior al previsto se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonara con efecto retroactivo a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia en las tablas de referencia para el incremento de ejercicios siguientes.

C. Lo previsto en los párrafos A y B de este artículo y para los años 2011 y 2012, no será de aplicación el contenido de este artículo, quedando vigente para los ejercicios siguientes.

Artículo 27. Salario base

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base, se determinará en las Tablas salariales incluidas como anexo en este Convenio.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Artículo 28. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos mensualidades extraordinarias completas que serán satisfechas, una el 30 de junio y la otra el 15 de diciembre. Se podrá solicitar por el trabajador o la trabajadora la paga de junio en el momento del inicio de sus vacaciones, siempre que estas se disfruten antes del 15 de junio.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas mensualidades, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado por sextas partes.

Para el personal que trabaje a tiempo parcial, las mensualidades extraordinarias se abonarán proporcionalmente a la jornada realizada.

Se podrá acceder a que el Sindicato adelante hasta dos pagas extras a cualquier trabajador o trabajadora que lo solicite, abonándose en su día las diferencias que por aumentos posteriores se produjeran.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias. Excepcionalmente, si por necesidades urgentes e inaplazables del trabajo fuera necesaria su realización se compensarán con descanso incrementado con el 75%.

Artículo 30. Complemento it. y riesgo durante el embarazo

El trabajador o trabajadora durante los períodos de IT, riesgo durante el embarazo, cualquiera que sea su causa percibirá el 100% del salario desde el primer día de la baja.

Artículo 31. Dietas y desplazamientos

Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades organizativas o sindicales y por acuerdo del órgano de dirección o de la organización del que dependen, tengan que desplazarse a poblaciones distintas de donde tienen su centro de trabajo, recibirán como compensación las dietas que se relacionan en el presente Convenio.

Els gastos que es realitzen pels desplaçaments que estiguin acordats per la Direcció del sindicat aniran a càrec de l'organització i hauran de tindre el vistiplau d'esta per a ser abonats. En cas de fer-se el viatge amb cotxe particular, l'import per quilòmetre serà el que s'establisca en els pressupostos anuals de la CS CCOO-PV, i si es viatjarà amb transport públic s'abonarà l'import dels bitllets.

Article 32. Bestretes i préstecs

Es podrà sol·licitar bestretes a compte del salari mensual per un valor fins del 75% del salari brut que s'ha de percebre.

El treballador o treballadora amb més d'un any d'antiguitat en el sindicat podrà sol·licitar un préstec fins d'un màxim de tres mensualitats del salari brut que s'ha de percebre, que caldrà tornar en un any a partir de la concessió i sense interessos, a raó d'una quantia fixa mensual. En el cas que acabe la relació laboral es liquidarà l'import pendent.

La sol·licitud es realitzarà en el model normalitzat existent.

La concessió d'estos préstecs estarà subjecta a les disponibilitats del sindicat. No es podrà sol·licitar un nou préstec fins a la liquidació del préstec anterior.

Article 33. Assegurança col·lectiva

La CS CCOO-PV subscrirà per a les persones que treballen en el sindicat la pòlissa corresponent d'accidents per a qualsevol accident que patisquen les persones en el període durant el qual presten la seua activitat laboral en l'entitat del sindicat, inclòs l'accident *in itinere*.

Les cobertures de la pòlissa d'esta assegurança d'accidents seran les següents per a cada persona.

- Mort: 23.000 €
- Incapacitat permanent absoluta: 41.000 €
- Gran invalidesa: 41.000 €

Segons les condicions establides en la pòlissa amb l'entitat asseguradora.

La pòlissa entrarà en vigor el dia 1 de maig de 2010.

CAPÍTOL VI *Faltes i sancions*

Article 34. Faltes i sancions

Les faltes es classificaran atenent la seu importància i reincidència en lleus, greus i molt greus.

* Seran faltes lleus:

- 1.Tres faltes de no-recuperació d'horari, durant tres mesos.
- 2.La no-comunicació amb antelació de la falta al treball, llevat que es comprove la impossibilitat de fer-ho.

3.Falta al treball un dia al mes sense causa justificada.

4. Absència injustificada en el lloc de treball.

* Serán faltes greus:

1. Cinc faltes de no-recuperació d'horari durant tres mesos.
2. Faltar dos dies al treball en un mes sense justificar.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. La negligència en el treball quan cause perjuici greu.
5. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.
6. Acumulació de tres faltes en tres mesos per absència injustificada en el lloc de treball.

* Seran faltes molt greus:

1. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.
2. Set faltes de no-recuperació d'horari durant tres mesos.
3. El furt i robatori, tant als altres treballadors i treballadores com a CCOO o a qualsevol persona.

4. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa exercides sobre qualsevol treballador o treballadora quan es facen des de posicions de superioritat jeràrquica es consideraran, a més de falta molt greu, un abús d'autoritat, sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions o comandament o càrrecs de responsabilitat.

5. 5. L'enfrontament físic o l'agressió física a algun company o companya o a algun membre de la Direcció, així com l'assetjament sexual o laboral regulat en els articles 24 i 44 d'este conveni.

Los gastos que se realicen por los desplazamientos que estén acordados por la Dirección del Sindicato serán a cargo de la Organización y deberán tener el visto bueno de esta para ser abonados. En caso de hacerse el viaje en coche particular el importe por kilómetro será el que se establezca en los Presupuestos anuales de la CS CCOO-PV y si se viajase en transporte público se abonará el importe de los billetes.

Artículo 32. Anticipos y préstamos

Se podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75% del salario bruto a percibir.

El trabajador o trabajadora con más de un año de antigüedad en el Sindicato, podrá solicitar un préstamo de hasta un máximo de tres mensualidades del salario bruto a percibir, a devolver en un año a partir de su concesión y sin intereses, a razón de una cuantía fija mensual. En caso de que terminase la relación laboral se procederá a liquidar el importe pendiente.

La solicitud se realizará en el modelo normalizado existente.

La concesión de estos préstamos estará sujeta a las disponibilidades del Sindicato. No se podrá solicitar nuevo préstamo hasta la liquidación del préstamo anterior.

Artículo 33. Seguro colectivo

La CS CCOO-PV, suscribirá para las personas que trabajen en el sindicato la correspondiente póliza de accidentes para cualquier accidente que sufran las personas en el periodo durante el que prestan su actividad laboral en la entidad del Sindicato, incluido el accidente *in itinere*.

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada persona.

- Fallecimiento: 23.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 41.000 €.
- Gran Invalidez: 41.000 €.

Según las condiciones establecidas en la póliza con la entidad aseguradora.

La póliza entrará en vigor el día 1 de mayo de 2010.

CAPÍTULO VI *Faltas y sanciones*

Artículo 34. Faltas y sanciones

Las faltas se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia en leves, graves y muy graves.

- Serán faltas leves:

1. Tres faltas de no recuperación de horario, durante tres meses.
2. La no comunicación con antelación de la falta al trabajo a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

4. Ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

- Serán faltas graves:

1. Cinc faltas de no recuperación de horario durante tres meses.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificar.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
6. Acumulación de tres faltas en tres meses por ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

- Serán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. Siete faltas de no recuperación de horario durante tres meses.
3. El hurto y robo, tanto a los demás trabajadores y trabajadoras, como a CCOO o a cualquier persona.

4. Las ofensas verbales o físicas de naturalesa sexual o de cualquier otra naturaleza ejercidos sobre cualquier trabajador o trabajadora cuando estas ofensas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerarán además de falta muy graves, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones o mando o cargos de responsabilidad.

5. El enfrentamiento físico o la agresión física a algún compañero o compañera o algún miembro de la dirección, así como el acoso sexual o laboral regulado en el artículo 24 y en el artículo 44 del presente convenio.

Acumulació de faltes:

Dins d'un període de dos mesos consecutius, dos faltes lleus constitueixen una greu, i dos greus constitueixen una molt greu.

Les sancions podran ser les següents:

- Faltes lleus: amonestació verbal o per escrit.
- Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a cinc dies.

- Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos o acomiadament.

La prescripció de les faltes serà la següent: faltes lleus, deu dies; faltes greus, vint dies; i faltes molt greus, seixanta dies, a partir del coneixement del fet per la Direcció del sindicat i, en qualsevol cas, als setanta dies d'haver-se produït.

Article 35. Procediment sancionador

En tot cas, en faltes greus i molt greus s'exigirà, per a imposar qualsevol tipus de sanció, la incoació d'un expedient disciplinari.

La incoació de l'expedient haurà de comunicar-se, per escrit, simultàniament a l'interessat o interessada i a la representació dels treballadors i treballadores, la qual podrà intervindre en totes les proves que es realitzen per a l'esclariment de les fets pretesament comesos.

L'obertura de l'expedient s'iniciarà amb un plec de càrrec a l'interessat o interessada, en el qual se li comunicarà la falta imputada i la sanció de què pot ser objecte.

El treballador o treballadora disposarà d'un termini de deu dies hàbils per a al·legar a través de plec de descàrrec tot allò que considere oportú. La representació legal dels treballadors i treballadores disposarà del mateix termini per a fer les seues al·legacions.

Transcorregut el termini, amb plec o sense de descàrrec o al·legacions del treballador o la treballadora o de la representació legal dels treballadors, la Direcció del sindicat disposarà d'un termini de quinze dies per a comunicar al treballador o treballadora la imposició de la sanció corresponent.

L'incompliment de qualsevol dels requisits mencionats motivarà la nul·litat de ple dret de la sanció imposta.

CAPÍTOL VII *Drets sindicals-Reunions i assemblees*

Article 36. Drets sindicals

Els companys i companyes que treballen en l'estructura organitzativa de la Confederació Sindical de CCOO-PV tenen uns drets específics, a més del que ja estan establits legalment i que es detallen a continuació:

1. El Comitè d'Empresa i delegats i delegades de personal

a) *D'informació* relativa a l'activitat i gestió del sindicat en tots els seus àmbits. Per a això, tindrà accés al compte de resultats, el balanç i la memòria. Així mateix, se'ls facilitarà còpia dels pressupostos i balanços del sindicat.

Les persones membres de cada comitè d'empresa disposaran cada una de 20 hores mensuals en cómput anual, i podrán transferir i acumular totes o part de les seues hores sindicals retribuïdes en favor d'un o d'una o de diversos dels seus membres.

El Comitè d'Empresa disposarà d'un tauler d'anuncis en la intranet de la CS CCOO-PV a l'efecte de difondre a través seu la informació de caràcter sindical.

b) *De representació*: quan el Comitè d'Empresa o algun dels seus membres tinga necessitat de desplaçar-se a alguna localitat per a reunions de la comissió negociadora del conveni o de les altres comissions que s'hi regulen, sempre per mitjà de convocatòria, els gastos de desplaçament aniran a càrrec del sindicat.

c) *De participació*: a través dels seus representants en totes les comissions i funcions previstes en este conveni.

2. Els treballadors i les treballadores:

a) Coneixeran a través dels seus representants els pressupostos i balanços del sindicat.

b) Participaran en les activitats sindicals i culturals del sindicat.

c) Disposaran de 12 hores anuals retribuïdes per a assistir a assemblees i reunions que siguin convocades pels representants dels treballa-

Acumulación de faltas:

Dentro de un período de dos meses consecutivos, dos faltas leves constituyen una grave y dos graves constituyen una muy grave.

Las sanciones podrán ser las siguientes:

- Faltas leves: amonestación verbal o por escrito.
- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

- Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o despido.

La prescripción de las faltas será la siguiente: faltas leves diez días, falta graves veinte días, y faltas muy graves sesenta días a partir del conocimiento del hecho por la dirección del sindicato y en cualquier caso a los setenta días de haberse producido.

Artículo 35. Procedimiento sancionador

En todo caso en faltas graves y muy graves se exigirá para proceder a la imposición de cualquier tipo de sanción la incoación de un expediente disciplinario.

La incoación del expediente habrá de comunicarse, por escrito, simultáneamente al interesado o interesada y a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

La apertura del expediente se iniciará con pliego de cargo al interesado o interesada en el que se le comunicará la falta imputada y la sanción de que pueda ser objeto.

El trabajador o trabajadora dispondrá de un plazo de diez días hábiles para alegar a través de pliego de descargo cuanto considere oportuno. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras dispondrá del mismo plazo para hacer sus alegaciones.

Transcurrido el plazo, con o sin pliego de descargo o alegaciones del trabajador o la trabajadora o de la representación legal de los trabajadores, la dirección del sindicato dispondrá de un plazo de quince días para comunicar al trabajador o trabajadora la imposición de la sanción correspondiente.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados, motivará la nulidad de pleno derecho de la sanción impuesta.

CAPÍTULO VII *Derechos sindicales - Reuniones y assembleas*

Artículo 36. Derechos sindicales

Los compañeros y compañeras que trabajen en la estructura organizativa de la Confederación Sindical de CCOO-PV tienen unos derechos específicos, además de lo que ya están establecidos legalmente y que se detallan a continuación:

1. El Comité de Empresa y delegados y delegadas de personal:

a) *De información* relativa a la actividad y gestión del sindicato en todos su ámbitos, para ello tendrá acceso a la cuenta de resultados, el balance y la memoria. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos y balances del sindicato.

Las personas miembros de cada comité de empresa dispondrán cada una de 20 horas mensuales en cómputo anual, y podrán transferir y acumular todas o parte de sus horas sindicales retribuidas en favor de uno o de una o de varios de sus miembros.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios en la Intranet de la CS CCOO-PV a los efectos de difundir a través de ella la información de carácter sindical.

b) *De representación*: cuando el comité de empresa o alguno de sus miembros, tuviera necesidad de desplazarse a alguna localidad para reuniones de la comisión negociadora del convenio o de las restantes comisiones reguladas en el mismo, siempre mediante convocatoria, los gastos de desplazamiento correrán a cargo del sindicato.

c) *De participación* a través de sus representantes en todas las Comisiones y funciones previstas en este convenio.

2. Los trabajadores y las trabajadoras:

a) Conocerán a través de sus representantes los presupuestos y balances del sindicato.

b) Participación en las actividades sindicales y culturales del sindicato.

c) Dispondrán de 12 horas anuales retribuidas para asistir a assembleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los

dors i treballadores. Posteriorment se'n regularà la utilització a fi que quede garantit el servei d'atenció.

Article 37. Comité intercentres

Està format per 6 membres designats d'entre els components dels distints comités d'empresa provincials, d'acord amb la proporció següent:

- 2 membres d'Alacant
- 3 membres de València
- 1 membre de Castelló

Funcions:

Tenen les mateixes que els distints comités d'empresa, quant a qüestions que superen l'àmbit provincial. Negocien el Conveni interprovincial.

CAPÍTOL VIII

Salut laboral, prevenció de riscos laborals i medi ambient, prestacions socials i assistencials

Article 38. Salut laboral

Cal ajustar-se a les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (BOE 269, 10.11.1995), i la resta de normes que la despleguen.

Article 39. Delegats i delegades de prevenció

1. Els delegats i les delegades de prevenció seran triats pels representants legals dels treballadors/res i entre ells/elles d'acord amb el que estableix l'article 35 de l'LPRL.

2. Les seues competències i facultats, així com les seues garanties, estaran a l'empara del que estableixen els articles 36 a 39 de l'LPRL.

3. Els delegats i les delegades de prevenció, per al desplegament de la seu labor, a més de les hores sindicals que els correspon com a membres de comité d'empresa disposaran cada un d'un suplement de 20 hores mensuals per a les funcions pròpies, i podran transferir i/o acumular totes o part d'estes hores a un o més delegats o delegades de prevenció.

4. Els delegats i delegades de prevenció actuaran dins de l'àmbit territorial corresponent, amb competències en esta matèria en totes les seus de CCOO-PV de cada província per la qual han sigut triats/ades i se'ls dotarà dels recursos necessaris per a l'exercici de les seues funcions.

La Direcció de CCOO-PV es compromet a facilitar la formació general o específica que els delegats i delegades de prevenció requereixen per a l'exercici de les seues funcions.

Dins del pla de formació que l'organització ha d'escometre anualment, i de conformitat amb l'article 19 de l'LPRL, s'haurà de garantir que cada treballador/a reba la formació teòricopràctica en matèria preventiva.

5. En relació amb l'elecció, el canvi i/o la renovació de la mútua i el servei de prevenció alié, l'RLT podrà traslladar a la Direcció Confederal una proposta amb informe per a la valoració i l'aprovació, quan la Comissió Executiva així ho decidisca.

Article 40. Comité de seguretat, salut i medi ambient

1. El Comité de Seguretat, Salut i Medi Ambient (CSSMA) és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les qüestions que li són pròpies, en relació amb la prevenció de riscos laborals i la gestió mediambiental dins de la CS CCOO-PV. Totes les seues actuacions s'han de realitzar amb l'acord previ per escrit amb la representació de les dos parts i seguint les normes de funcionament intern estableïdes.

2. La constitució i competències del CSSMA estarà a l'empara de les disposicions de l'LPRL i del present conveni col·lectiu.

3. Es constituirà el Comité Intercentres Seguretat, Salut i Medi Ambient –CSSMA– com a òrgan paritari i de participació en l'àmbit de la CS CCOO-PV, sense suplantar els òrgans representatius d'àmbit provincial, i la seua labor serà la de coordinació de tota l'activitat que li és pròpia, d'acord amb la legislació vigent i les normes de funcionament estableïdes.

Este comité estarà format per sis persones:

- Tres en representació de la CS CCOO-PV.

trabajadores y trabajadoras, regulándose posteriormente su utilización con el fin de que quede garantizado el servicio de atención.

Artículo 37. Comité intercentros

Estará formado por 6 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa provinciales, de acuerdo con la siguiente proporción:

- 2 miembros de Alicante.
- 3 miembros de Valencia.
- 1 miembro de Castellón.

Funciones:

Tendrán las mismas que los distintos comités de empresa, en cuanto a cuestiones que superen el ámbito provincial. Negociarán el Convenio Interprovincial.

CAPÍTULO VIII

Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, Prestaciones Sociales y Asistenciales

Artículo 38. Salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE 269, de 10 de noviembre de 1995, y demás normas que la desarrolle.

Artículo 39. Delegados y delegadas de prevención

1. Los delegados y delegadas de prevención serán elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores/as conforme a lo establecido en el artículo 35 de la LPRL.

2. Sus competencias y facultades, así como sus garantías, estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 a 39 de la LPRL.

3. Los delegados y delegadas de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les corresponde como miembros de comité de empresa, dispondrán cada uno de un suplemento de 20 horas mensuales para las funciones propias, y que podrán transferir y/o acumular todas o parte de estas horas a uno o varios delegados o delegadas de prevención.

4. Los delegados y delegadas de prevención actuarán dentro del ámbito territorial correspondiente, con competencias en esta materia en todas las sedes de CCOO-PV de cada provincia por la cual han sido elegidos/as y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.

La dirección de CCOO-PV se compromete a facilitar la formación general o específica que los delegados y delegadas de Prevención requieren para el desempeño de sus funciones.

Dentro del Plan de Formación que la organización debe acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se deberá garantizar que cada trabajador/a reciba la formación teórico-práctica en materia preventiva.

5. En relación a la elección de la Mutua y el Servicio de Prevención Ajeno, así como cambio y/o renovación de los mismos, la RLT podrá trasladar a la Dirección Confederal, propuesta informada para su valoración y aprobación, cuando la Comisión Ejecutiva, así lo decida.

Artículo 40. Comité de seguridad, salud y medio ambiente

1. El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (CSSMA) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las cuestiones que le son propias, en relación a la prevención de riesgos laborales y la gestión medioambiental en el interior de la CS CCOO-PV. Todas sus actuaciones deberán realizarse, previo acuerdo por escrito con la representación de ambas partes, y siguiendo las normas de funcionamiento interno establecidas.

2. La constitución y competencias del CSSMA estará al amparo de lo dispuesto en la LPRL el presente Convenio Colectivo.

3. Se constituirá el Comité Intercentros Seguridad, Salud y Medio Ambiente –CSSMA–, como órgano paritario y de participación en el ámbito de la CS CCOO-PV, sin suplantar a los órganos representativos de ámbito provincial, siendo su labor la de coordinación de toda la actividad que le es propia, de acuerdo con la legislación vigente y las normas de funcionamiento establecidas.

Este Comité estará formado por seis personas:

- Tres en representación de la CS CCOO-PV.

– Tres en representació de l'RLT. Estes persones seran una de cada un dels diferents comitès d'empresa i RLT provincials.

Article 41. Vigilància de la salut

1. La Direcció Sindical CCOO-PV garantirà als treballadors i les treballadores al seu servei la vigilància de la salut anual en funció dels riscos inherents al treball, segons els principis establits en l'article 22 de l'LPRL i seguint les directrius dels protocols mèdics establits pels organismes competents.

2. La CS CCOO-PV concertarà la vigilància de la salut a través d'un servei de prevenció alié, que consistirà en un reconeixement mèdic amb les proves següents:

- Analítica bàsica.

Exploracions:

– Exploració general amb auscultació cardíaca i pulmonar i presa de tensió arterial.

– Oftalmologia, agudeza visual, tensió ocular i fons d'ull.

– Otorinolaringologia, audiometria, otoscòpia i laringoscòpia.

– Exploració funcional respiratòria.

– Protocols específics de vigilància de la salut.

A més d'això, es faran proves específiques i adaptades als factors de riscos del lloc de treball.

Millora sanitària: l'organització sindical CCOO-PV garantix la realització d'un reconeixement ginecològic (amb citologia) i urològic per als treballadors i les treballadores que així ho sol·liciten.

Article 42. Pèrdua o disminució d'aptitud o capacitat laboral

Quan el treballador o la treballadora haja d'exercir un lloc de treball de categoria inferior per motiu d'incapacitat permanent parcial o total produïda per accident o malaltia, la Direcció li satisfarà en la seua totallitat o en part el sou o la jornada d'ocupació en què s'haja acoblat.

Article 43. Canvi de lloc de treball per raó de salut

El sindicat canviará de lloc de trabajo, respetando la misma categoría profesional, a aquellos trabajadores o trabajadoras que acrediten que su puesto de trabajo les produce perjuicios en su salud, incluyendo el embarazo y el período de lactancia.

Article 44. Riscos psicosocials

Ateses les característiques i la mateixa naturalesa de l'activitat de l'organització sindical, esta prestarà atenció als possibles riscos psicosocials i la seua avaluació efectiva, i haurà d'utilitzar mètodes consensuats que apunten a l'origen dels problemes, és a dir, a les característiques de l'organització del treball.

L'organització sindical promourà mesures preventives efectives consensuades entre les parts destinades a la disminució dels possibles danys derivats de riscos psicosocials.

Assetjament psicològic: s'entén per assetjament psicològic en el lloc de treball qualsevol manifestació d'una conducta abusiva i, especialment, els comportaments, les paraules, els actes, els gestos i els escrits que puguen atemptar contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un individu o que puga posar en perill el seu treball o degradar el clima de treball.

Article 45. Compromís general amb el medi ambient

Les parts firmants d'este conveni consideren necessari que la CS CCOO-PV actuen de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, amb una gran atenció a la seua defensa i protecció d'acord amb els interessos i preocupacions de la societat.

Les parts firmants del conveni es comprometen a posar en marxa actuacions encaminades a millorar la gestió ambiental en dos àmbits:

a) Facilitant i promovent la participació de tot el personal en la millora mediambiental a través de la posada en marxa de bones pràctiques i d'un comportament adequat en:

- L'ús de substàncies tòxiques.
- L'arreplega i recuperació de residus.
- L'estalvi d'aigua, energia i recursos.

b) Tenint en consideració els aspectes ambientals en les compres i subministraments, així com en les decisions sobre les instal·lacions i edificis.

– Tres en representación de la RLT. Estas personas serán una de cada uno de los distintos Comités de Empresa y RLT provinciales.

Artículo 41. Vigilancia de la salud

1. La Dirección Sindical CCOO-PV, garantizará a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia de la salud anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, según los principios establecidos en el artículo 22 de la LPRL, y siguiendo las directrices de los protocolos médicos establecidos por los organismos competentes.

2. La CS de CCOO-PV concertará la vigilancia de la salud a través de un Servicio de Prevención Ajeno, y consistirá en un reconocimiento médico con las siguientes pruebas:

- Analítica básica.

Exploraciones:

– Exploración general con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

– Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

– Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopía.

– Exploración funcional respiratoria.

– Protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Con independencia de lo anterior, se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgos del puesto de trabajo.

Mejora sanitaria: La organización sindical CCOO-PV garantiza la realización de un reconocimiento ginecológico (con citología) y urológico para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que así lo soliciten.

Artículo 42. Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral

Cuando el trabajador o la trabajadora deba desempeñar un puesto de trabajo de inferior categoría por motivo de incapacidad permanente parcial o total, producida por accidente o enfermedad, la dirección le satisfará en su totalidad o en parte, el sueldo o jornada de empleo en que se haya acoplado.

Artículo 43. Cambio de puesto de trabajo por razón de salud

El sindicato cambiará de puesto de trabajo, respetando la misma categoría profesional, a aquellos trabajadores o trabajadoras que acrediten que su puesto de trabajo les produce perjuicios en su salud, incluyendo el embarazo y el período de lactancia.

Artículo 44. Riesgos psicosociales

Dada las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, esta prestará atención a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, debiendo de utilizar métodos consensuados que apunten al origen de los problemas, es decir a las características de la organización del trabajo.

La organización sindical promoverá efectivas medidas preventivas consensuadas entre las partes destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales.

Acoso moral o *mobbing*: se entiende por acoso moral en el lugar de trabajo o *mobbing* cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o individua o que pueda poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Artículo 45. Compromiso general con el medio ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la CS CCOO-PV actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

a) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

b) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros así como en las decisiones sobre las instalaciones y edificios.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

L'article 6, sobre garantia *ad personam*, operarà per al personal laboral amb contracte indefinit el 31 de desembre de 1996 amb les característiques següents:

A. Assessors i assesores laborals: és una categoria que s'ha d'extingir i que només es mantindrà per a les persones recollides en el primer paràgraf d'esta disposició que no tinguin la titulació corresponent.

B. Antiguitat de les persones amb contracte indefinit el 31 de desembre de 1996: està relacionada amb dies addicionals de permís retribuït. A cada trienni correspondran dos dies fins a un límit de quatre triennis.

C. Situacions econòmiques: es reconeixeran les que documentalment estan recollides entre les persones afectades i la Direcció del sindicat. S'arreplegarà en nòmina amb el concepte «complement personal».

Segona

Antiguitat de les persones que a la firma del conveni 97-98 no tenien contracte indefinit i ja disfrutaren de dies en concepte d'antiguitat: se'ls reconeixerà els dies que en este moment disfruten sense incrementar-se.

Tercera

Les parts es comprometen que la Comissió d'Ocupació, Classificació i Formació inicie un procés en què es realitzen els treballs necessaris que garantisquen que el 31 de març de 2012 s'eleva a la Comissió Negociadora del Conveni una proposta de nou model de classificació professional. Este treball anirà en la direcció que marca l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2010-2012.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Compensació econòmica dels dies d'antiguitat

Per elecció personal i individual del treballador o treballadora que a la firma del conveni dispose de dies de gaudi per antiguitat o genere en el futur dret a estos, d'acord amb la disposició transitòria primera B podrà convertir-los en retribució econòmica amb la limitació que esta opció no podrà fer-se de dos dels dies d'antiguitat i disposant-se dels restants o, en cas contrari, continuará disfrutant-los com fins ara, si bé una vegada s'haja efectuat l'opció per la compensació econòmica esta serà irreversible.

Així mateix, podran optar amb els mateixos criteris que en el paràgraf anterior els previstos en la disposició transitòria segona.

La retribució dels dies es realitzarà d'acord amb la fórmula següent:

Es dividirà el salari brut anual de l'any en curs per 360 dies; es dividirà el salari brut anual de l'any en curs per 225 dies; se sumaran els dos resultats anteriors i es dividirà al seu torn per 2. Això ens donarà el salari diari.

EXEMPLE:

A
B

$$\text{SALARI BRUT ANUAL} = \text{A}$$

$$360$$

$$\text{SALARIO BRUT ANUAL} = \text{B}$$

$$225$$

$$\text{A} + \text{B} / 2 = \text{SALARI DIA}$$

Este concepte quedarà inclòs en la retribució mensual del treballador o la treballadora com a complement personal i, per tant, s'abonarà prorratejat en dotze mesos a l'any. Així mateix, es revalorarà en el mateix percentatge amb què siguen revisats la resta de conceptes retributius previstos en este conveni i no podrà ser objecte d'absorció ni compensació.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

El artículo 6 sobre garantía *ad personam* operará para el personal laboral con contrato indefinido a 31 de diciembre de 1996 con las siguientes características:

A. Asesores y asesoras laborales: es una categoría a extinguir, manteniéndose solo para las personas recogidas en el primer párrafo de esta Disposición, que no tengan la titulación correspondiente.

B. Antigüedad de las personas con contrato indefinido a 31 de diciembre de 1996: está relacionada con días adicionales de permiso retribuido. A cada trienio corresponderán dos días hasta un tope de cuatro trienios.

C. Situaciones económicas: se reconocerán las que documentalmente están recogidas entre las personas afectadas y la Dirección del Sindicato. Se recogerá en nómina en concepto de «complemento personal».

Segunda

Antigüedad de las personas que a la firma del convenio 1997-1998 no tuvieron contrato indefinido y ya disfrutaron días en concepto de antigüedad: se les reconocerá los días que en este momento disfrutarán no incrementándose los mismos.

Tercera

Las partes se comprometen a que la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación inicie un proceso en el que se realicen los trabajos necesarios que garanticen que a 31 de marzo de 2012 se eleve a la Comisión Negociadora del Convenio una propuesta de nuevo modelo de clasificación profesional. Dicho trabajo irá en la dirección que marca el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Compensación económica de los días de antigüedad:

Por elección personal e individual del trabajador o trabajadora que a la firma del convenio disponga de días de disfrute por antigüedad o genere en el futuro derecho a los mismos, de acuerdo con la disposición transitaria primera B podrá convertirlos en retribución económica con la limitación de que dicha opción no podrá hacerse de dos de los días de antigüedad, disponiéndose de los restantes, o en caso contrario seguirá disfrutándolos como hasta ahora, si bien una vez se hubiera efectuado la opción por la compensación económica esta será irreversible.

Así mismo podrán optar con los mismos criterios que en el párrafo anterior los contemplados en la disposición transitaria segunda.

La retribución de los días, se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Se dividirá el salario bruto anual del año en curso por 360 días; se dividirá el salario bruto anual del año en curso por 225 días; se sumarán los dos resultados anteriores y se dividirá a su vez por 2. Esto nos dará el salario diario.

Ejemplo:

A
B

$$\text{SALARIO BRUTO ANUAL} = \text{A}$$

$$360$$

$$\text{SALARIO BRUTO ANUAL} = \text{B}$$

$$225$$

$$\text{A} + \text{B} / 2 = \text{SALARIO DÍA}$$

Dicho concepto quedará incluido en la retribución mensual del trabajador o la trabajadora, como complemento personal, abonándose pues prorrateado en doce meses al año. Asimismo, se revalorizará en el mismo porcentaje con el que sean revisados los restantes conceptos retributivos previstos en el presente convenio, y no podrá ser objeto de absorción ni compensación.

Segona

Tots els treballadors i treballadores que estiguem fixos en plantilla i no tinguen dret a gaudi de dies per antiguitat previstos en les disposicions transitòries tindran anualment dos dies de lliure disposició retribuïts sempre que aconseguisquen un trienni. Igualment, hi tindran dret les persones a les quals se'ls haja transformat el contracte en fix i que acrediten tres anys de prestació ininterrompuda de serveis on es computarà el temps en què van estar contractats com a eventuales.

Les persones amb contractes de relleu o d'interinitat també tindran dret al que preveu l'apartat anterior.

Estos días no serán acumulables a los trabajadores y trabajadoras afectados por la disposición transitoria primera apartado B, ni a la disposición transitoria segunda.

Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar un dia de permís accordant la forma de recuperar el temps sol·licitat. Per a tindre dret a esta situació hauran de portar com a mínim sis mesos ininterromputs, i no es considerarà temps a este efecte de contractes anteriors.

TAULA SALARIAL 2011 PERSONAL LABORAL

Categories	SB	Any
Advocat o advocada	2.858,79	40.023,03
Economista	2.858,79	40.023,03
Tècnic o tècnica serveis jurídics	2.137,46	29.924,41
Assessor o assessora*	1.946,98	27.257,66
Tècnic o tècnica mitjà/ana	1.804,61	25.264,51
Oficial 1a administratiu	1.499,36	20.991,03
Oficial 2a administratiu	1.423,62	19.930,70
Auxiliar administratiu	1.335,28	18.693,93
Auxiliar administratiu 2a	1.260,32	17.644,53
Personal oficis diversos	1.084,08	15.177,11

TAULA SALARIAL 2012 PERSONAL LABORAL

Categories	SB	Any
Advocat o advocada	2.910,25	40.743,48
Economista	2.910,25	40.743,48
Tècnic o tècnica serveis jurídics	2.175,93	30.463,08
Assessor o assessora*	1.982,03	27.748,36
Tècnic o tècnica mitjà/ana	1.837,09	25.719,30
Oficial 1a administratiu	1.526,35	21.368,88
Auxiliar administratiu 2a	1.449,25	20.289,43
Auxiliar administratiu	1.359,32	19.030,41
Auxiliar administratiu 2a	1.283,01	17.962,08
Personal oficis diversos	1.103,59	15.450,31

Segunda

Todos los trabajadores y trabajadoras que estén fijos en plantilla y no tengan derecho a disfrute de días por antigüedad previstos en las disposiciones transitorias tendrán anualmente dos días de libre disposición retribuidos siempre que alcancen un trienio. Igualmente tendrán dicho derecho las personas que habiendo sido transformado su contrato en fijo acreden tres años de prestación ininterrumpida de servicios en donde se computará el tiempo en el que estuvieron contratados como eventuales.

Las personas con contratos de relevo o de interinidad también tendrán derecho a lo previsto en el apartado anterior.

Estos días no serán acumulables a los trabajadores y trabajadoras afectados por la disposición transitoria primera apartado B, ni a la disposición transitoria segunda.

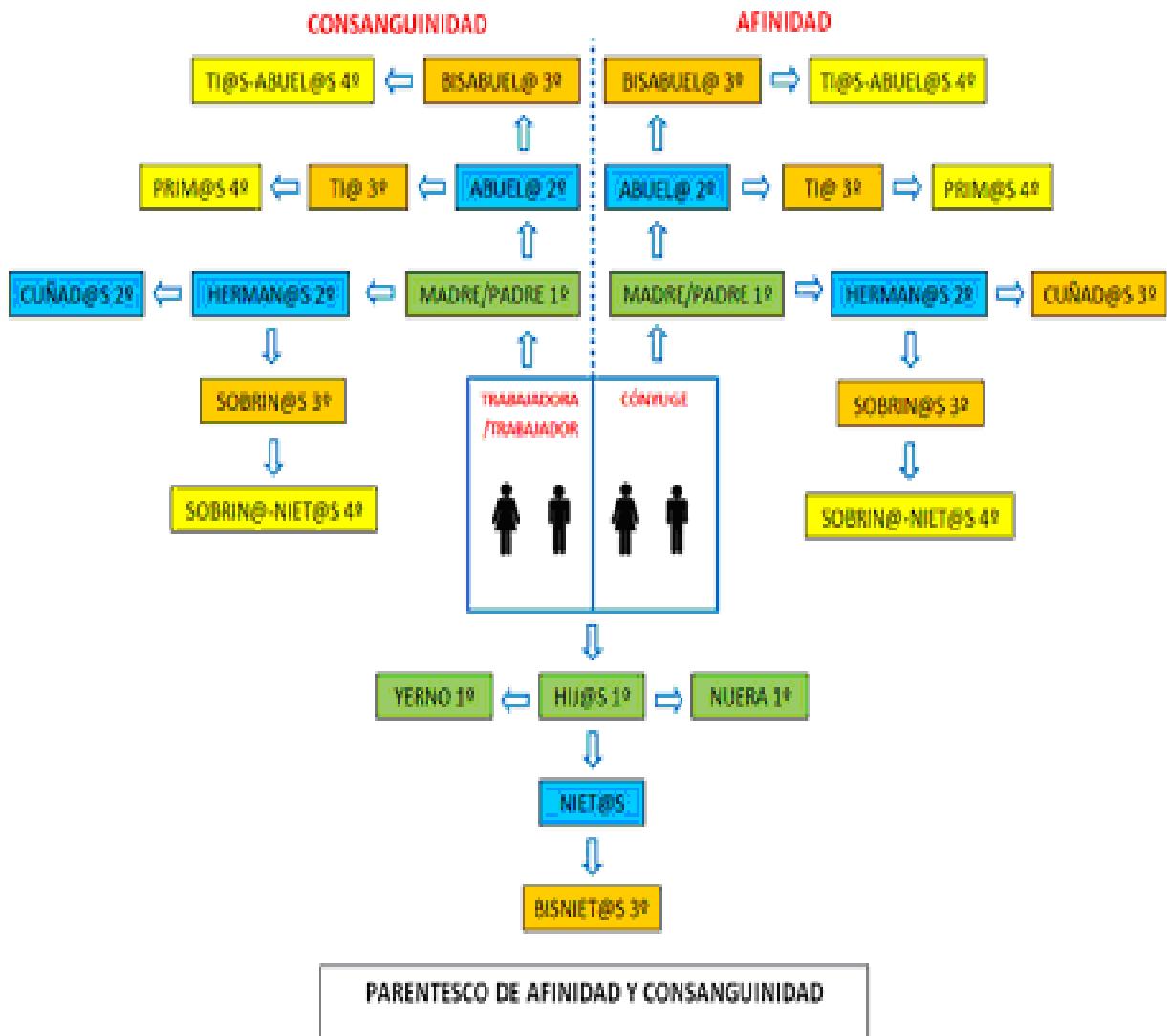
Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar un día de permiso debiéndose acordar la forma de recuperar el tiempo solicitado. Para tener derecho a esta situación deberán llevar como mínimo seis meses ininterrumpidos, no considerándose tiempo a estos efectos contratos anteriores.

TABLA SALARIAL 2011 PERSONAL LABORAL

Categorías	SB	Año
Abogado o abogada	2.858,79	40.023,03
Economista	2.858,79	40.023,03
Técnico o técnica servicios jurídicos	2.137,46	29.924,41
Asesor o asesora *	1.946,98	27.257,66
Técnico o técnica medio/a	1.804,61	25.264,51
Oficial 1. ^a administrativo	1.499,36	20.991,03
Oficial 2. ^a administrativo	1.423,62	19.930,70
Auxiliar adtv.	1.335,28	18.693,93
Auxiliar adtv. 2. ^a	1.260,32	17.644,53
Personal oficios varios	1.084,08	15.177,11

TABLA SALARIAL 2012 PERSONAL LABORAL

Categorías	SB	Año
Abogado o abogada	2.910,25	40.743,48
Economista	2.910,25	40.743,48
Técnico o técnica servicios jurídicos	2.175,93	30.463,08
Asesor o asesora *	1.982,03	27.748,36
Técnico o técnica medio/a	1.837,09	25.719,30
Oficial 1. ^a administrativo	1.526,35	21.368,88
Oficial 2. ^a administrativo	1.449,25	20.289,43
Auxiliar administrativo	1.359,32	19.030,41
Auxiliar administrativo 2. ^a	1.283,01	17.962,08
Personal oficios varios	1.103,59	15.450,31



Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 14 de gener de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Autonòmic de Derivats del Ciment sobre aplicació l'any 2013 de la jornada establida en el text del conveni (Codi: 80000535012002). [2013/709]

Vista l'acta de l'accord subscrit el dia 22 de novembre de 2012 sobre aplicació l'any 2013 de la jornada establida en el conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, subscrit per la comissió paritària, integrada esta, de part empresarial, per representants d'APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó i de part dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CC.OO. PV i MCA-UGT-PV, de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 de gener de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana

Assistents

Representació Empresarial

Per ANEFHOP:

– José M. Carrau Criado

Per FEDCAM:

– Vicente Cerezo Novejarque
– Óscar Gil Juan

Per APECC

– David Ruiz Sánchez

Per l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó

– Juan Bautista Gadea Sanchis

Representació sindical

Per FECOMA- CC.OO.:

– Sergio Carrascosa Ortiz
– Atilano Escobar Iniesta
– Miguel Ángel López Gamero
– Juan Ruiz Soriano
– Miguel Montalbán Gámez
– Cristóbal Díaz Núñez

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2013 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre aplicación en el año 2013 de la jornada establecida en el texto del Convenio (Código: 80000535012002). [2013/709]

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 22 de noviembre de 2012 sobre aplicación en el año 2013 de la jornada establecida en el Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CC.OO.PV y MCA-UGT-PV, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de enero de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana

Asistentes

Representación empresarial

Por ANEFHOP:

– José M. Carrau Criado

Por FEDCAM:

– Vicente Cerezo Novejarque
– Óscar Gil Juan

Por APECC:

– David Ruiz Sánchez

Por la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón

– Juan Bautista Gadea Sanchis

Representación sindical

Por FECOMA-CC.OO.:

– Sergio Carrascosa Ortiz
– Atilano Escobar Iniesta
– Miguel Ángel López Gamero
– Juan Ruiz Soriano
– Miguel Montalbán Gámez
– Cristóbal Díaz Núñez

Per MCA-UGT:

- Elvira Martínez Rodríguez
- Luis Hernández Hernández
- Pascual Gozálvez Cerdá
- Francisco Martí Gutiérrez
- Joaquín de la Flor Peris
- Fini Tenza Poveda

Secretària Comissió

- Beatriz Elipe Songel

València, 22 de novembre de 2012. A les 12.00 hores es reunixen en els locals de FECOMA- CC.OO.PV, els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement, al marge indicats, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2013, en virtut de la jornada anual establida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjúi del seu caràcter provisional d'accord amb la jornada real per a 2013, que sorgisca de la negociació del conveni autonòmic de derivats del cement que succeïsca l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada establida de 1.736 hores l'any 2013, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que lliurement convinguen, per a l'any 2013 les parts firmants estan d'accord a, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, considerar com a no laborables els següents dies, a l'efecte d'assegurar el compliment de la referida jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En el cas que, les festes locals coincidiren en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada, el seu gaudi es compensarà amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat per a calcular-los tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacacions per a l'any 2013:

València:

- 8 de febrer
- 20 i 28 de març
- 2 d'abril
- 22 de novembre
- 23, 24, 30 i 31 de desembre

Alacant:

- 28 de març
- 10 i 11 d'octubre
- 23, 24, 30 i 31 de desembre
- El dia anterior o posterior a les dos festes locals

Castelló:

- 28 de març
- 28 de juny
- 10 i 11 d'octubre
- 5, 23, 24, 30 i 31 de desembre

2n) Es facilita Beatriz Elipe Songel, amb DNI núm. 29184075L, per a realitzar-ne els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes a tractar, una vegada llegida i firmada, esta acta, per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

Per ANEFHOP

Per FEDCAM

Per APECC

Per l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Hormigó

Per FECOMA- CC.OO.

Per MCA- UGT

Por MCA-UGT:

- Elvira Martínez Rodríguez
- Luis Hernández Hernández
- Pascual Gozálvez Cerdá
- Francisco Martí Gutiérrez
- Joaquín de la Flor Peris
- Fini Tenza Poveda

Secretaria Comisión

- Beatriz Elipe Songel

En Valencia, a 22 de noviembre de 2012, siendo las 12.00 horas, se reúnen en los locales de FECOMA-CC.OO.PV, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2013, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter de provisional a resultas de la jornada real para 2013, que surja de la negociación del convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2013, acuerdan:

1º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan, para el año 2013 las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros Convenios, se consideran como no laborables, los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que, las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada, se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2013:

Valencia:

- 8 de febrero
- 20 y 28 de marzo
- 2 de abril
- 22 de noviembre
- 23, 24, 30 y 31 de diciembre

Alicante:

- 28 de marzo
- 10 y 11 de octubre
- 23, 24, 30 y 31 de diciembre
- El día anterior o posterior a las dos fiestas locales.

Castellón:

- 28 de marzo
- 28 de junio
- 10 y 11 de octubre
- 5, 23, 24, 30 y 31 de diciembre

2º) Se facilita a Beatriz Elipe Songel, con DNI núm. 29184075L, para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

Por ANEFHOP

Por FEDCAM

Por APECC

Por la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón

Por FECOMA-CC.OO.

Por MCA-UGT

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de gener de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre Revisió Salarial Definitiva per als anys 2009, 2010 i 2011 en el Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (codi 80000745012008). [2013/1494]

Vista l'acta de l'Acord sobre Revisió Salarial Definitiva per als anys 2009, 2010 i 2011 en el Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ASCER, i d'una altra, pels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de gener de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu de la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana

ASCR

Joaquín Piñón
Raúl Vicente
Roberto Coronel
David Fernández-Valladares
Juan Baudet
Jordi Vilaseca
Josefina Rodríguez
Santiago Andrés
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Ismael Sáez
Vicente Chiva
José Almela
Antonio Blanco
Carlos Chover
Nativitat Morilla
Javier Miravet
Ferrán Ortiz

FECOMA-CCOO
José L. Colomer
Vicente Ortells
Atilano Escobar
Hilario Forcada

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Revisión Salarial Definitiva para los años 2009, 2010 y 2011 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (código 80000745012008). [2013/1494]

Vista el acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial Definitiva para los años 2009, 2010 y 2011 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de enero de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana

ASCR

Joaquín Piñón
Raúl Vicente
Roberto Coronel
David Fernández-Valladares
Juan Baudet
Jordi Vilaseca
Josefina Rodríguez
Santiago Andrés
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Ismael Sáez
Vicente Chiva
José Almela
Antonio Blanco
Carlos Chover
Natividad Morilla
Javier Miravet
Ferrán Ortiz

FECOMA-CCOO
José L. Colomer
Vicente Ortells
Atilano Escobar
Hilario Forcada

José Luis Fernández
Enrique Olivares
Luis Cabedo
Miguel Castelló
José Carlos León
Carlos Ródenas

A Castelló de la Plana, el dia 23 de gener de 2013, a les 17.00 hores, amb assistència dels representants de les organitzacions patronals i sindicals, els noms de les quals es relacionen al marge, es reunix, en la seu d'ASCRER, la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (2008-2011), amb l'orde del dia següent:

1. Fixació de les taules de salari dels anys 2009, 2010 i 2011.
2. Pagament d'endarreriments dels esmentats exercicis 2009, 2010 i 2011.
3. Precs i preguntes.

Oberta la sessió, les parts comenten i assumixen l'abast de la sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem de 18 d'abril de 2012, dictada en el Recurs de Cassació número 163/2011, que va substanciar definitivament les discrepàncies sobre els increments d'este primer conveni col·lectiu pel qual les parts procedixen a elevar a definitives les taules salarials dels exercicis de 2009, 2010 i 2011, les quanties de les quals s'adjunten a esta acta.

Les parts acorden que els endarreriments que poden corresponder se s'abonen en un màxim de quatre pagaments, el primer, corresponent a l'any 2009, dins del mes següent al de la publicació d'esta acta en el butlletí oficial de la comunitat autònoma; el segon, corresponent a l'any 2010, abans del 31 desembre de 2013; el tercer, corresponent a l'any 2011, abans del 31 de març de 2014.

Finalment, s'acorda remetre esta acta i l'annex que conté les taules definitives dels anys 2009, 2010 i 2011 a l'Administració laboral per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i es faculta per a això al representant d'ASCRER, Germán Belbis Pereda.

I sense més assumptes que tractar, s'alça la sessió i esta acta, que, una vegada llegida, és aprovada per unanimitat i firmada pels assistents en prova de conformitat, per quadruplicat original, d'acord amb l'objecte expressat en el cos d'esta, tot això en el lloc i la data expressats en l'encapçalament.

José Luis Fernández
Enrique Olivares
Luis Cabedo
Miguel Castelló
José Carlos León
Carlos Ródenas

En Castellón de la Plana, a 23 de enero de 2013, siendo las 17.00 horas, con asistencia de los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, cuyos nombres al margen se relacionan, se reúne, en la sede de ASCER, la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (2008-2011), con el siguiente orden del día:

1. Fijación de las tablas de salarios de los años 2009, 2010 y 2011.
2. Pago de atrasos de los citados ejercicios 2009, 2010 y 2011.
3. Ruegos y preguntas.

Abierta la sesión las partes comentan y asumen el alcance de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2012 dictada en el Recurso de Casación número 163/2011, que sustanció definitivamente las discrepancias sobre los incrementos del presente primer convenio colectivo por lo que las partes proceden a elevar a definitivas las tablas salariales de los ejercicios de 2009, 2010 y 2011, cuyas cuantías se adjuntan a la presente acta.

Las partes acuerdan que los atrasos que pudieran corresponder se abonen en un máximo de cuatro pagos, el primero, correspondiente al año 2009, dentro del mes siguiente al de la publicación de la presente acta en el boletín oficial de la comunidad autónoma, el segundo, correspondiente al año 2010, antes del 31 diciembre de 2013, el tercero, correspondiente al año 2011, antes del 31 de marzo de 2014.

Finalmente se acuerda remitir la presente acta y el anexo conteniendo las tablas definitivas de los años 2009, 2010 y 2011 a la Administración Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Valenciana, facultando para ello al representante de ASCER Germán Belbis Pereda.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta, que, una vez leída, es aprobada por unanimidad y firmada por los asistentes en prueba de conformidad, por cuadruplicado original, al objeto expresado en el cuerpo de la misma, todo ello en el lugar y fecha expresado en el encabezamiento.

ASCER TAULES 2009. DEFINITIVES			IPC previst 2 + 0,5 = 2,5 % aplicat sobre les taules de 2008				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	9,62 €	1.129,18 €	37,10 €	16.937,64 €	451,67 €	338,74 €	9,29 €
2	8,48 €	995,24 €	32,74 €	14.928,53 €	398,09 €	298,56 €	8,17 €
3	8,35 €	979,26 €	32,20 €	14.688,97 €	391,70 €	293,79 €	8,08 €
4	8,11 €	952,09 €	31,31 €	14.281,31 €	380,84 €	285,63 €	7,81 €
5	7,81 €	916,20 €	30,13 €	13.743,05 €	366,47 €	274,85 €	7,55 €
6	7,61 €	892,87 €	29,35 €	13.393,10 €	357,15 €	267,86 €	7,36 €

ASCER TAULES 2010. DEFINITIVES			IPC real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicat sobre les taules de 2009				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	9,96 €	1.168,70 €	38,40 €	17.530,46 €	467,48 €	350,60 €	9,62 €
2	8,78 €	1.030,07 €	33,89 €	15.451,03 €	412,02 €	309,01 €	8,45 €
3	8,64 €	1.013,54 €	33,32 €	15.203,09 €	405,41 €	304,07 €	8,36 €
4	8,40 €	985,41 €	32,40 €	14.781,16 €	394,17 €	295,63 €	8,09 €
5	8,08 €	948,27 €	31,18 €	14.224,06 €	379,30 €	284,47 €	7,81 €
6	7,88 €	924,12 €	30,37 €	13.861,86 €	369,65 €	277,23 €	7,61 €

ASCER TAULES 2011. DEFINITIVES			IPC real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicat sobre les taules de 2010				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ASCER. ANTIGUITAT TAULES 2008–2011. DEFINITIVES									
Anys	2007	Anys	2008 (3 %)	Anys	2009 (2,5 %)	Anys	2010 (3,5 %)	Anys	2011 (2,9 %)
2	30,22 €	2	31,13 €	2	31,91 €	2	33,02 €	2	33,98 €
4	60,41 €	4	62,22 €	4	63,78 €	4	66,01 €	4	67,93 €
9	102,69 €	9	105,77 €	9	108,42 €	9	112,21 €	9	115,46 €
14	144,98 €	14	149,33 €	14	153,06 €	14	158,42 €	14	163,02 €
19	187,26 €	19	192,88 €	19	197,70 €	19	204,62 €	19	210,56 €
24	229,59 €	24	236,47 €	24	242,38 €	24	250,87 €	24	258,14 €
29	271,90 €	29	280,05 €	29	287,06 €	29	297,10 €	29	305,72 €
34	302,09 €	34	311,15 €	34	318,93 €	34	330,09 €	34	339,66 €

2007		2008		2009		2010		2011	
<i>Diversos</i>									
<i>Concepte</i>	<i>Import</i>								
Art. 30	5,89 €	Art. 30	6,07 €	Art. 30	6,22 €	Art. 30	6,44 €	Art. 30	6,62 €
Dieta	27,09 €	Dieta	27,70 €	Dieta	28,39 €	Dieta	29,39 €	Dieta	30,24 €
1/2 Dieta	10,40 €	1/2 Dieta	10,71 €	1/2 Dieta	10,98 €	1/2 Dieta	11,36 €	1/2 Dieta	11,69 €
Quilometratge	0,23 €	Quilometratge	0,24 €	Quilometratge	0,24 €	Quilometratge	0,25 €	Quilometratge	0,26 €
Plusos PTP	4,26 €	Plusos PTP	4,39 €	Plusos PTP	4,50 €	Plusos PTP	4,65 €	Plusos PTP	4,79 €
<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>	
J. 60 anys	6.323,84 €	J. 60 anys	6.513,55 €	J. 60 anys	6.676,39 €	J. 60 anys	6.910,07 €	J. 60 anys	7.110,46 €
J. 61 anys	5.741,42 €	J. 61 anys	5.913,66 €	J. 61 anys	6.061,51 €	J. 61 anys	6.273,66 €	J. 61 anys	6.455,59 €
J. 62 anys	5.179,77 €	J. 62 anys	5.335,16 €	J. 62 anys	5.468,54 €	J. 62 anys	5.659,94 €	J. 62 anys	5.824,08 €
J. 63 anys	4.597,18 €	J. 63 anys	4.735,09 €	J. 63 anys	4.853,47 €	J. 63 anys	5.023,34 €	J. 63 anys	5.169,02 €

PREUS HORES EXTRES 2009. DEFINITIVES (IPC previst 2 + 0,5 = 2,5 % aplicat sobre taules 2008)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,05 €	16,47 €	16,95 €	17,59 €	18,23 €	18,93 €	19,52 €	20,15 €	20,62 €
2	14,14 €	14,53 €	15,02 €	15,66 €	16,31 €	16,95 €	17,56 €	18,16 €	18,69 €
3	13,87 €	14,30 €	14,78 €	15,39 €	16,08 €	16,69 €	17,37 €	18,01 €	18,47 €
4	13,46 €	13,92 €	14,39 €	15,02 €	15,67 €	16,32 €	16,95 €	17,61 €	18,06 €
5	12,93 €	13,40 €	13,87 €	14,52 €	15,15 €	15,81 €	16,42 €	17,09 €	17,52 €
6	12,56 €	13,03 €	13,46 €	14,15 €	14,76 €	15,45 €	16,06 €	16,69 €	17,15 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,18 €
 Plus nocturnitat: 0,67 €

PREUS HORES EXTRES 2010. DEFINITIVES (IPC real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicat sobre taules 2009)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,61 €	17,05 €	17,55 €	18,21 €	18,87 €	19,59 €	20,20 €	20,85 €	21,34 €
2	14,63 €	15,04 €	15,54 €	16,21 €	16,88 €	17,55 €	18,17 €	18,80 €	19,35 €
3	14,35 €	14,80 €	15,30 €	15,93 €	16,65 €	17,28 €	17,98 €	18,64 €	19,12 €
4	13,93 €	14,40 €	14,89 €	15,54 €	16,22 €	16,89 €	17,55 €	18,22 €	18,69 €
5	13,38 €	13,87 €	14,35 €	15,03 €	15,68 €	16,36 €	17,00 €	17,69 €	18,13 €
6	13,00 €	13,49 €	13,93 €	14,65 €	15,28 €	15,99 €	16,63 €	17,28 €	17,75 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,22 €
 Plus nocturnitat: 0,69 €

PREUS HORES EXTRES 2011. DEFINITIVES (IPC real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicat sobre taules 2010)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,26 €
 Plus nocturnitat: 0,71 €

* * * * *

ASCER TABLAS 2009. DEFINITIVAS

 IPC Previsto $2 + 0,5 = 2,5\%$ aplicado sobre tablas 2008

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	9,62 €	1.129,18 €	37,10 €	16.937,64 €	451,67 €	338,74 €	9,29 €
2	8,48 €	995,24 €	32,74 €	14.928,53 €	398,09 €	298,56 €	8,17 €
3	8,35 €	979,26 €	32,20 €	14.688,97 €	391,70 €	293,79 €	8,08 €
4	8,11 €	952,09 €	31,31 €	14.281,31 €	380,84 €	285,63 €	7,81 €
5	7,81 €	916,20 €	30,13 €	13.743,05 €	366,47 €	274,85 €	7,55 €
6	7,61 €	892,87 €	29,35 €	13.393,10 €	357,15 €	267,86 €	7,36 €

ASCER TABLAS 2010. DEFINITIVAS

 IPC Real $3 + 0,5 = 3,5\%$ aplicado sobre tablas 2009

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	9,96 €	1.168,70 €	38,40 €	17.530,46 €	467,48 €	350,60 €	9,62 €
2	8,78 €	1.030,07 €	33,89 €	15.451,03 €	412,02 €	309,01 €	8,45 €
3	8,64 €	1.013,54 €	33,32 €	15.203,09 €	405,41 €	304,07 €	8,36 €
4	8,40 €	985,41 €	32,40 €	14.781,16 €	394,17 €	295,63 €	8,09 €
5	8,08 €	948,27 €	31,18 €	14.224,06 €	379,30 €	284,47 €	7,81 €
6	7,88 €	924,12 €	30,37 €	13.861,86 €	369,65 €	277,23 €	7,61 €

ASCER TABLAS 2011. DEFINITIVAS

 IPC Real $2,4 + 0,5 = 2,9\%$ aplicado sobre tablas 2010

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ASCER. ANTIGÜEDAD TABLAS 2008–2011. DEFINITIVAS

Años	2007	Años	2008 (3 %)	Años	2009 (2,5 %)	Años	2010 (3,5 %)	Años	2011 (2,9 %)
2	30,22 €	2	31,13 €	2	31,91 €	2	33,02 €	2	33,98 €
4	60,41 €	4	62,22 €	4	63,78 €	4	66,01 €	4	67,93 €
9	102,69 €	9	105,77 €	9	108,42 €	9	112,21 €	9	115,46 €
14	144,98 €	14	149,33 €	14	153,06 €	14	158,42 €	14	163,02 €
19	187,26 €	19	192,88 €	19	197,70 €	19	204,62 €	19	210,56 €
24	229,59 €	24	236,47 €	24	242,38 €	24	250,87 €	24	258,14 €
29	271,90 €	29	280,05 €	29	287,06 €	29	297,10 €	29	305,72 €
34	302,09 €	34	311,15 €	34	318,93 €	34	330,09 €	34	339,66 €

2007		2008		2009		2010		2011	
<i>Diversos</i>									
<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>								
Art. 30	5,89 €	Art. 30	6,07 €	Art. 30	6,22 €	Art. 30	6,44 €	Art. 30	6,62 €
Dieta	27,09 €	Dieta	27,70 €	Dieta	28,39 €	Dieta	29,39 €	Dieta	30,24 €
1/2 Dieta	10,40 €	1/2 Dieta	10,71 €	1/2 Dieta	10,98 €	1/2 Dieta	11,36 €	1/2 Dieta	11,69 €
Kilometraje	0,23 €	Kilometraje	0,24 €	Kilometraje	0,24 €	Kilometraje	0,25 €	Kilometraje	0,26 €
Pluses PTP	4,26 €	Pluses PTP	4,39 €	Pluses PTP	4,50 €	Pluses PTP	4,65 €	Pluses PTP	4,79 €
<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>	
J. 60 años	6.323,84 €	J. 60 años	6.513,55 €	J. 60 años	6.676,39 €	J. 60 años	6.910,07 €	J. 60 años	7.110,46 €
J. 61 años	5.741,42 €	J. 61 años	5.913,66 €	J. 61 años	6.061,51 €	J. 61 años	6.273,66 €	J. 61 años	6.455,59 €
J. 62 años	5.179,77 €	J. 62 años	5.335,16 €	J. 62 años	5.468,54 €	J. 62 años	5.659,94 €	J. 62 años	5.824,08 €
J. 63 años	4.597,18 €	J. 63 años	4.735,09 €	J. 63 años	4.853,47 €	J. 63 años	5.023,34 €	J. 63 años	5.169,02 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2009. DEFINITIVAS (IPC Previsto 2 + 0,5 = 2,5 % aplicado sobre tablas 2008)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,05 €	16,47 €	16,95 €	17,59 €	18,23 €	18,93 €	19,52 €	20,15 €	20,62 €
2	14,14 €	14,53 €	15,02 €	15,66 €	16,31 €	16,95 €	17,56 €	18,16 €	18,69 €
3	13,87 €	14,30 €	14,78 €	15,39 €	16,08 €	16,69 €	17,37 €	18,01 €	18,47 €
4	13,46 €	13,92 €	14,39 €	15,02 €	15,67 €	16,32 €	16,95 €	17,61 €	18,06 €
5	12,93 €	13,40 €	13,87 €	14,52 €	15,15 €	15,81 €	16,42 €	17,09 €	17,52 €
6	12,56 €	13,03 €	13,46 €	14,15 €	14,76 €	15,45 €	16,06 €	16,69 €	17,15 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,18 €
 Plus Nocturnidad: 0,67 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2010. DEFINITIVAS (IPC Real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicado sobre tablas 2009)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,61 €	17,05 €	17,55 €	18,21 €	18,87 €	19,59 €	20,20 €	20,85 €	21,34 €
2	14,63 €	15,04 €	15,54 €	16,21 €	16,88 €	17,55 €	18,17 €	18,80 €	19,35 €
3	14,35 €	14,80 €	15,30 €	15,93 €	16,65 €	17,28 €	17,98 €	18,64 €	19,12 €
4	13,93 €	14,40 €	14,89 €	15,54 €	16,22 €	16,89 €	17,55 €	18,22 €	18,69 €
5	13,38 €	13,87 €	14,35 €	15,03 €	15,68 €	16,36 €	17,00 €	17,69 €	18,13 €
6	13,00 €	13,49 €	13,93 €	14,65 €	15,28 €	15,99 €	16,63 €	17,28 €	17,75 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,22 €
 Plus Nocturnidad: 0,69 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2011. DEFINITIVAS (IPC Real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicado sobre tablas 2010)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,26 €
 Plus nocturnidad: 0,71 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de gener de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre Revisió Salarial Definitiva per als anys 2009, 2010 i 2011 en el Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (codi 80000745012008). [2013/1494]

Vista l'acta de l'Acord sobre Revisió Salarial Definitiva per als anys 2009, 2010 i 2011 en el Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ASCER, i d'una altra, pels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de gener de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu de la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana

ASCR

Joaquín Piñón
Raúl Vicente
Roberto Coronel
David Fernández-Valladares
Juan Baudet
Jordi Vilaseca
Josefina Rodríguez
Santiago Andrés
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Ismael Sáez
Vicente Chiva
José Almela
Antonio Blanco
Carlos Chover
Nativitat Morilla
Javier Miravet
Ferrán Ortiz

FECOMA-CCOO
José L. Colomer
Vicente Ortells
Atilano Escobar
Hilario Forcada

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Revisión Salarial Definitiva para los años 2009, 2010 y 2011 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (código 80000745012008). [2013/1494]

Vista el acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial Definitiva para los años 2009, 2010 y 2011 en el Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial ASCER, y de otra, por los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de enero de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana

ASCR

Joaquín Piñón
Raúl Vicente
Roberto Coronel
David Fernández-Valladares
Juan Baudet
Jordi Vilaseca
Josefina Rodríguez
Santiago Andrés
Jesús López-Cancio
Germán Belbis

MCA-UGT

Ismael Sáez
Vicente Chiva
José Almela
Antonio Blanco
Carlos Chover
Natividad Morilla
Javier Miravet
Ferrán Ortiz

FECOMA-CCOO
José L. Colomer
Vicente Ortells
Atilano Escobar
Hilario Forcada

José Luis Fernández
Enrique Olivares
Luis Cabedo
Miguel Castelló
José Carlos León
Carlos Ródenas

A Castelló de la Plana, el dia 23 de gener de 2013, a les 17.00 hores, amb assistència dels representants de les organitzacions patronals i sindicals, els noms de les quals es relacionen al marge, es reunix, en la seu d'ASCRER, la Comissió Negociadora del Primer Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Taulells Ceràmics de la Comunitat Valenciana (2008-2011), amb l'orde del dia següent:

1. Fixació de les taules de salari dels anys 2009, 2010 i 2011.
2. Pagament d'endarreriments dels esmentats exercicis 2009, 2010 i 2011.
3. Precs i preguntes.

Oberta la sessió, les parts comenten i assumixen l'abast de la sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem de 18 d'abril de 2012, dictada en el Recurs de Cassació número 163/2011, que va substanciar definitivament les discrepàncies sobre els increments d'este primer conveni col·lectiu pel qual les parts procedixen a elevar a definitives les taules salarials dels exercicis de 2009, 2010 i 2011, les quanties de les quals s'adjunten a esta acta.

Les parts acorden que els endarreriments que poden corresponder se s'abonen en un màxim de quatre pagaments, el primer, corresponent a l'any 2009, dins del mes següent al de la publicació d'esta acta en el butlletí oficial de la comunitat autònoma; el segon, corresponent a l'any 2010, abans del 31 desembre de 2013; el tercer, corresponent a l'any 2011, abans del 31 de març de 2014.

Finalment, s'acorda remetre esta acta i l'annex que conté les taules definitives dels anys 2009, 2010 i 2011 a l'Administració laboral per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i es faculta per a això al representant d'ASCRER, Germán Belbis Pereda.

I sense més assumptes que tractar, s'alça la sessió i esta acta, que, una vegada llegida, és aprovada per unanimitat i firmada pels assistents en prova de conformitat, per quadruplicat original, d'acord amb l'objecte expressat en el cos d'esta, tot això en el lloc i la data expressats en l'encapçalament.

José Luis Fernández
Enrique Olivares
Luis Cabedo
Miguel Castelló
José Carlos León
Carlos Ródenas

En Castellón de la Plana, a 23 de enero de 2013, siendo las 17.00 horas, con asistencia de los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, cuyos nombres al margen se relacionan, se reúne, en la sede de ASCER, la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (2008-2011), con el siguiente orden del día:

1. Fijación de las tablas de salarios de los años 2009, 2010 y 2011.
2. Pago de atrasos de los citados ejercicios 2009, 2010 y 2011.
3. Ruegos y preguntas.

Abierta la sesión las partes comentan y asumen el alcance de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2012 dictada en el Recurso de Casación número 163/2011, que sustanció definitivamente las discrepancias sobre los incrementos del presente primer convenio colectivo por lo que las partes proceden a elevar a definitivas las tablas salariales de los ejercicios de 2009, 2010 y 2011, cuyas cuantías se adjuntan a la presente acta.

Las partes acuerdan que los atrasos que pudieran corresponder se abonen en un máximo de cuatro pagos, el primero, correspondiente al año 2009, dentro del mes siguiente al de la publicación de la presente acta en el boletín oficial de la comunidad autónoma, el segundo, correspondiente al año 2010, antes del 31 diciembre de 2013, el tercero, correspondiente al año 2011, antes del 31 de marzo de 2014.

Finalmente se acuerda remitir la presente acta y el anexo conteniendo las tablas definitivas de los años 2009, 2010 y 2011 a la Administración Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Valenciana, facultando para ello al representante de ASCER Germán Belbis Pereda.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta, que, una vez leída, es aprobada por unanimidad y firmada por los asistentes en prueba de conformidad, por cuadruplicado original, al objeto expresado en el cuerpo de la misma, todo ello en el lugar y fecha expresado en el encabezamiento.

ASCER TAULES 2009. DEFINITIVES			IPC previst 2 + 0,5 = 2,5 % aplicat sobre les taules de 2008				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	9,62 €	1.129,18 €	37,10 €	16.937,64 €	451,67 €	338,74 €	9,29 €
2	8,48 €	995,24 €	32,74 €	14.928,53 €	398,09 €	298,56 €	8,17 €
3	8,35 €	979,26 €	32,20 €	14.688,97 €	391,70 €	293,79 €	8,08 €
4	8,11 €	952,09 €	31,31 €	14.281,31 €	380,84 €	285,63 €	7,81 €
5	7,81 €	916,20 €	30,13 €	13.743,05 €	366,47 €	274,85 €	7,55 €
6	7,61 €	892,87 €	29,35 €	13.393,10 €	357,15 €	267,86 €	7,36 €

ASCER TAULES 2010. DEFINITIVES			IPC real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicat sobre les taules de 2009				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	9,96 €	1.168,70 €	38,40 €	17.530,46 €	467,48 €	350,60 €	9,62 €
2	8,78 €	1.030,07 €	33,89 €	15.451,03 €	412,02 €	309,01 €	8,45 €
3	8,64 €	1.013,54 €	33,32 €	15.203,09 €	405,41 €	304,07 €	8,36 €
4	8,40 €	985,41 €	32,40 €	14.781,16 €	394,17 €	295,63 €	8,09 €
5	8,08 €	948,27 €	31,18 €	14.224,06 €	379,30 €	284,47 €	7,81 €
6	7,88 €	924,12 €	30,37 €	13.861,86 €	369,65 €	277,23 €	7,61 €

ASCER TAULES 2011. DEFINITIVES			IPC real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicat sobre les taules de 2010				
Grup	Salari base hora	Salari mensual i pagues extres	Jornal	Salari base any	Plus mensual tres torns rotatius	Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge	Plus diari nocturn
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ASCER. ANTIGUITAT TAULES 2008–2011. DEFINITIVES									
Anys	2007	Anys	2008 (3 %)	Anys	2009 (2,5 %)	Anys	2010 (3,5 %)	Anys	2011 (2,9 %)
2	30,22 €	2	31,13 €	2	31,91 €	2	33,02 €	2	33,98 €
4	60,41 €	4	62,22 €	4	63,78 €	4	66,01 €	4	67,93 €
9	102,69 €	9	105,77 €	9	108,42 €	9	112,21 €	9	115,46 €
14	144,98 €	14	149,33 €	14	153,06 €	14	158,42 €	14	163,02 €
19	187,26 €	19	192,88 €	19	197,70 €	19	204,62 €	19	210,56 €
24	229,59 €	24	236,47 €	24	242,38 €	24	250,87 €	24	258,14 €
29	271,90 €	29	280,05 €	29	287,06 €	29	297,10 €	29	305,72 €
34	302,09 €	34	311,15 €	34	318,93 €	34	330,09 €	34	339,66 €

2007		2008		2009		2010		2011	
<i>Diversos</i>									
<i>Concepte</i>	<i>Import</i>								
Art. 30	5,89 €	Art. 30	6,07 €	Art. 30	6,22 €	Art. 30	6,44 €	Art. 30	6,62 €
Dieta	27,09 €	Dieta	27,70 €	Dieta	28,39 €	Dieta	29,39 €	Dieta	30,24 €
1/2 Dieta	10,40 €	1/2 Dieta	10,71 €	1/2 Dieta	10,98 €	1/2 Dieta	11,36 €	1/2 Dieta	11,69 €
Quilometratge	0,23 €	Quilometratge	0,24 €	Quilometratge	0,24 €	Quilometratge	0,25 €	Quilometratge	0,26 €
Plusos PTP	4,26 €	Plusos PTP	4,39 €	Plusos PTP	4,50 €	Plusos PTP	4,65 €	Plusos PTP	4,79 €
<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>		<i>Premis jubilació</i>	
J. 60 anys	6.323,84 €	J. 60 anys	6.513,55 €	J. 60 anys	6.676,39 €	J. 60 anys	6.910,07 €	J. 60 anys	7.110,46 €
J. 61 anys	5.741,42 €	J. 61 anys	5.913,66 €	J. 61 anys	6.061,51 €	J. 61 anys	6.273,66 €	J. 61 anys	6.455,59 €
J. 62 anys	5.179,77 €	J. 62 anys	5.335,16 €	J. 62 anys	5.468,54 €	J. 62 anys	5.659,94 €	J. 62 anys	5.824,08 €
J. 63 anys	4.597,18 €	J. 63 anys	4.735,09 €	J. 63 anys	4.853,47 €	J. 63 anys	5.023,34 €	J. 63 anys	5.169,02 €

PREUS HORES EXTRES 2009. DEFINITIVES (IPC previst 2 + 0,5 = 2,5 % aplicat sobre taules 2008)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,05 €	16,47 €	16,95 €	17,59 €	18,23 €	18,93 €	19,52 €	20,15 €	20,62 €
2	14,14 €	14,53 €	15,02 €	15,66 €	16,31 €	16,95 €	17,56 €	18,16 €	18,69 €
3	13,87 €	14,30 €	14,78 €	15,39 €	16,08 €	16,69 €	17,37 €	18,01 €	18,47 €
4	13,46 €	13,92 €	14,39 €	15,02 €	15,67 €	16,32 €	16,95 €	17,61 €	18,06 €
5	12,93 €	13,40 €	13,87 €	14,52 €	15,15 €	15,81 €	16,42 €	17,09 €	17,52 €
6	12,56 €	13,03 €	13,46 €	14,15 €	14,76 €	15,45 €	16,06 €	16,69 €	17,15 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,18 €
 Plus nocturnitat: 0,67 €

PREUS HORES EXTRES 2010. DEFINITIVES (IPC real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicat sobre taules 2009)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,61 €	17,05 €	17,55 €	18,21 €	18,87 €	19,59 €	20,20 €	20,85 €	21,34 €
2	14,63 €	15,04 €	15,54 €	16,21 €	16,88 €	17,55 €	18,17 €	18,80 €	19,35 €
3	14,35 €	14,80 €	15,30 €	15,93 €	16,65 €	17,28 €	17,98 €	18,64 €	19,12 €
4	13,93 €	14,40 €	14,89 €	15,54 €	16,22 €	16,89 €	17,55 €	18,22 €	18,69 €
5	13,38 €	13,87 €	14,35 €	15,03 €	15,68 €	16,36 €	17,00 €	17,69 €	18,13 €
6	13,00 €	13,49 €	13,93 €	14,65 €	15,28 €	15,99 €	16,63 €	17,28 €	17,75 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,22 €
 Plus nocturnitat: 0,69 €

PREUS HORES EXTRES 2011. DEFINITIVES (IPC real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicat sobre taules 2010)									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,26 €
 Plus nocturnitat: 0,71 €

* * * * *

ASCER TABLAS 2009. DEFINITIVAS

 IPC Previsto $2 + 0,5 = 2,5\%$ aplicado sobre tablas 2008

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	9,62 €	1.129,18 €	37,10 €	16.937,64 €	451,67 €	338,74 €	9,29 €
2	8,48 €	995,24 €	32,74 €	14.928,53 €	398,09 €	298,56 €	8,17 €
3	8,35 €	979,26 €	32,20 €	14.688,97 €	391,70 €	293,79 €	8,08 €
4	8,11 €	952,09 €	31,31 €	14.281,31 €	380,84 €	285,63 €	7,81 €
5	7,81 €	916,20 €	30,13 €	13.743,05 €	366,47 €	274,85 €	7,55 €
6	7,61 €	892,87 €	29,35 €	13.393,10 €	357,15 €	267,86 €	7,36 €

ASCER TABLAS 2010. DEFINITIVAS

 IPC Real $3 + 0,5 = 3,5\%$ aplicado sobre tablas 2009

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	9,96 €	1.168,70 €	38,40 €	17.530,46 €	467,48 €	350,60 €	9,62 €
2	8,78 €	1.030,07 €	33,89 €	15.451,03 €	412,02 €	309,01 €	8,45 €
3	8,64 €	1.013,54 €	33,32 €	15.203,09 €	405,41 €	304,07 €	8,36 €
4	8,40 €	985,41 €	32,40 €	14.781,16 €	394,17 €	295,63 €	8,09 €
5	8,08 €	948,27 €	31,18 €	14.224,06 €	379,30 €	284,47 €	7,81 €
6	7,88 €	924,12 €	30,37 €	13.861,86 €	369,65 €	277,23 €	7,61 €

ASCER TABLAS 2011. DEFINITIVAS

 IPC Real $2,4 + 0,5 = 2,9\%$ aplicado sobre tablas 2010

Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno
1	10,25 €	1.202,59 €	39,52 €	18.038,84 €	481,03 €	360,76 €	9,90 €
2	9,03 €	1.059,94 €	34,87 €	15.899,11 €	423,97 €	317,97 €	8,70 €
3	8,89 €	1.042,93 €	34,29 €	15.643,98 €	417,17 €	312,89 €	8,61 €
4	8,64 €	1.013,99 €	33,34 €	15.209,81 €	405,60 €	304,20 €	8,32 €
5	8,32 €	975,77 €	32,09 €	14.636,55 €	390,30 €	292,72 €	8,04 €
6	8,10 €	950,92 €	31,26 €	14.263,85 €	380,37 €	285,27 €	7,83 €

ASCER. ANTIGÜEDAD TABLAS 2008–2011. DEFINITIVAS

Años	2007	Años	2008 (3 %)	Años	2009 (2,5 %)	Años	2010 (3,5 %)	Años	2011 (2,9 %)
2	30,22 €	2	31,13 €	2	31,91 €	2	33,02 €	2	33,98 €
4	60,41 €	4	62,22 €	4	63,78 €	4	66,01 €	4	67,93 €
9	102,69 €	9	105,77 €	9	108,42 €	9	112,21 €	9	115,46 €
14	144,98 €	14	149,33 €	14	153,06 €	14	158,42 €	14	163,02 €
19	187,26 €	19	192,88 €	19	197,70 €	19	204,62 €	19	210,56 €
24	229,59 €	24	236,47 €	24	242,38 €	24	250,87 €	24	258,14 €
29	271,90 €	29	280,05 €	29	287,06 €	29	297,10 €	29	305,72 €
34	302,09 €	34	311,15 €	34	318,93 €	34	330,09 €	34	339,66 €

2007		2008		2009		2010		2011	
<i>Diversos</i>									
<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>								
Art. 30	5,89 €	Art. 30	6,07 €	Art. 30	6,22 €	Art. 30	6,44 €	Art. 30	6,62 €
Dieta	27,09 €	Dieta	27,70 €	Dieta	28,39 €	Dieta	29,39 €	Dieta	30,24 €
1/2 Dieta	10,40 €	1/2 Dieta	10,71 €	1/2 Dieta	10,98 €	1/2 Dieta	11,36 €	1/2 Dieta	11,69 €
Kilometraje	0,23 €	Kilometraje	0,24 €	Kilometraje	0,24 €	Kilometraje	0,25 €	Kilometraje	0,26 €
Pluses PTP	4,26 €	Pluses PTP	4,39 €	Pluses PTP	4,50 €	Pluses PTP	4,65 €	Pluses PTP	4,79 €
<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>		<i>Premios Jubilación</i>	
J. 60 años	6.323,84 €	J. 60 años	6.513,55 €	J. 60 años	6.676,39 €	J. 60 años	6.910,07 €	J. 60 años	7.110,46 €
J. 61 años	5.741,42 €	J. 61 años	5.913,66 €	J. 61 años	6.061,51 €	J. 61 años	6.273,66 €	J. 61 años	6.455,59 €
J. 62 años	5.179,77 €	J. 62 años	5.335,16 €	J. 62 años	5.468,54 €	J. 62 años	5.659,94 €	J. 62 años	5.824,08 €
J. 63 años	4.597,18 €	J. 63 años	4.735,09 €	J. 63 años	4.853,47 €	J. 63 años	5.023,34 €	J. 63 años	5.169,02 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2009. DEFINITIVAS (IPC Previsto 2 + 0,5 = 2,5 % aplicado sobre tablas 2008)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,05 €	16,47 €	16,95 €	17,59 €	18,23 €	18,93 €	19,52 €	20,15 €	20,62 €
2	14,14 €	14,53 €	15,02 €	15,66 €	16,31 €	16,95 €	17,56 €	18,16 €	18,69 €
3	13,87 €	14,30 €	14,78 €	15,39 €	16,08 €	16,69 €	17,37 €	18,01 €	18,47 €
4	13,46 €	13,92 €	14,39 €	15,02 €	15,67 €	16,32 €	16,95 €	17,61 €	18,06 €
5	12,93 €	13,40 €	13,87 €	14,52 €	15,15 €	15,81 €	16,42 €	17,09 €	17,52 €
6	12,56 €	13,03 €	13,46 €	14,15 €	14,76 €	15,45 €	16,06 €	16,69 €	17,15 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,18 €
 Plus Nocturnidad: 0,67 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2010. DEFINITIVAS (IPC Real 3 + 0,5 = 3,5 % aplicado sobre tablas 2009)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	16,61 €	17,05 €	17,55 €	18,21 €	18,87 €	19,59 €	20,20 €	20,85 €	21,34 €
2	14,63 €	15,04 €	15,54 €	16,21 €	16,88 €	17,55 €	18,17 €	18,80 €	19,35 €
3	14,35 €	14,80 €	15,30 €	15,93 €	16,65 €	17,28 €	17,98 €	18,64 €	19,12 €
4	13,93 €	14,40 €	14,89 €	15,54 €	16,22 €	16,89 €	17,55 €	18,22 €	18,69 €
5	13,38 €	13,87 €	14,35 €	15,03 €	15,68 €	16,36 €	17,00 €	17,69 €	18,13 €
6	13,00 €	13,49 €	13,93 €	14,65 €	15,28 €	15,99 €	16,63 €	17,28 €	17,75 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,22 €
 Plus Nocturnidad: 0,69 €

PRECIOS HORAS EXTRAS 2011. DEFINITIVAS (IPC Real 2,4 + 0,5 = 2,9 % aplicado sobre tablas 2010)									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	17,10 €	17,54 €	18,05 €	18,74 €	19,41 €	20,16 €	20,79 €	21,46 €	21,96 €
2	15,06 €	15,48 €	15,99 €	16,68 €	17,37 €	18,05 €	18,70 €	19,34 €	19,91 €
3	14,77 €	15,23 €	15,74 €	16,39 €	17,13 €	17,78 €	18,50 €	19,18 €	19,67 €
4	14,34 €	14,82 €	15,32 €	15,99 €	16,69 €	17,38 €	18,05 €	18,75 €	19,23 €
5	13,77 €	14,28 €	14,77 €	15,47 €	16,13 €	16,83 €	17,49 €	18,20 €	18,66 €
6	13,38 €	13,88 €	14,34 €	15,07 €	15,72 €	16,45 €	17,11 €	17,78 €	18,26 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,26 €
 Plus nocturnidad: 0,71 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 29 de gener de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana (Cod: 80000715012008). [2013/1495]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 29 de gener de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coron.

Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma Valenciana, per als anys 2012-2013.

Disposició preliminar

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda este segon Conveni Col·lectiu de Transport Sanitari en l'àmbit de la Comunitat Autònoma Valenciana, subscrit per ACVEA, UGT i CCOO, i es designa, als efectes legals pertinents, com a domicili de les parts els següents:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València).

Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2, 46001 València.

Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO del País València
Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València.

ÍNDEX

Capítol I. Disposicions generals

Art. 1. Àmbit funcional

Art. 2. Àmbit territorial

Art. 3. Àmbit personal

Art. 4. Àmbit temporal

Art. 5. Comissió negociadora del conveni

Art. 6. Ultra activitat del conveni.

Art. 7. Compensació, absorció i condicions més beneficioses

Art. 8. Vinculació a la totalitat

Art. 9. Coordinació normativa

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana (Cod: 80000715012008). [2013/1495]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 29 de enero de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Corón.

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2012-2013.

Disposición preliminar

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este II Convenio Colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana, subscrito por ACVEA, UGT y CCOO, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA).

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (Valencia).

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano.

C/Arquitecto Mora, núm. 7-2, 46001 Valencia.

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valencia.
Plaza de Nápoles y Sicilia, núm. 5-2.º, 46003 Valencia.

INDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

Art. 1. Ámbito funcional.

Art. 2. Ámbito territorial.

Art. 3. Ámbito personal.

Art. 4. Ámbito temporal.

Art. 5. Comisión negociadora del Convenio

Art. 6. Ultra actividad del Convenio.

Art. 7. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Art. 8. Vinculación a la totalidad.

Art. 9. Coordinación normativa.

Art. 10. Inaplicació de les condicions establides en el conveni
Art. 11. Articulació de la negociació col·lectiva

Capítol II. Organització del treball, productivitat, qualitat i eficiència.

Art. 12. Facultats organitzatives del treball
Art. 13. Rendiments productius

Capítol III. Sistema de classificació professional

Art. 14. Classificació professional
Art. 15. Grups professionals
Art. 16. Mesures de flexibilitat interna. Mobilitat funcional
Art. 17. Treballs de categoria professional superior
Art. 18. Treballs de categoria professional inferior
Art. 19. Polivalència funcional.
Art. 20. Promoció laboral i ascensos

Capítol IV. Contractació

Secció primera. Condicions d'ingrés
Art. 21. Condicions generals d'ingrés del personal
Art. 22. Període de prova
Art. 23. Del contracte de treball
Art. 24. Subrogació del contracte amb l'Administració

Secció segona. Tipus de contracte de treball.

Art. 25. Contractes formatius
Art. 26. Contracte a temps parcial
Art. 27. Contractes a duració determinada

Secció tercera. Extinció del contracte de treball

Art. 28. Extinció del contracte de treball

Capítol V. Formació professional

Art. 29. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

Art. 30. Temps de formació
Art. 31. Finançament
Art. 32. Comissió paritària sectorial de formació
Art. 33. Acció formativa en les empreses

Capítol VI. Mobilitat geogràfica

Art. 34. Mobilitat geogràfica

Capítol VII. Retribucions

Secció primera. Conceptes i estructura salarial
Art. 35. El salari; el seu abonament i la seua acreditació
Art. 36. Estructura del salari
Art. 37. Principi de no-discriminació i discapacitat
Art. 38. Conceptes salariais
Art. 39. Antigüedad
Art. 40. Hores de presència
Art. 41. Gratificacions extraordinàries

Secció segona. Dietes, bestretes i altres conceptes

Art. 42. Conceptes no salariales
Art. 43. Uniformitat

Capítol VIII. Temps de treball

Secció primera. Jornada laboral
Art. 44. Jornada laboral
Art. 45. Assignació de servicis. Quadro d'horaris i calendari laboral

Art. 46. Descans setmanal
Art. 47. Dispositiu de localització
Art. 48. Distribució irregular de la jornada

Secció segona. Vacacions

Art. 49. Vacacions

Secció tercera. Permisos i llicències

Art. 50. Permisos retribuïts
Art. 51. Llicències

Art. 10. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio.
Art. 11. Articulación de la negociación colectiva.

Capítulo II. Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia.

Art. 12. Facultades organizativas del trabajo.
Art. 13. Rendimientos productivos.

Capítulo III. Sistema de clasificación profesional

Art. 14. Clasificación profesional.
Art. 15. Grupos profesionales.
Art. 16. Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional.
Art. 17. Trabajos de categoría profesional superior.
Art. 18. Trabajos de categoría profesional inferior.
Art. 19. Polivalencia funcional.
Art. 20. Promoción laboral y ascensos.

Capítulo IV. Contratación

Sección primera. Condiciones de ingreso
Art. 21. Condiciones generales de ingreso del personal.
Art. 22. Periodo de prueba.
Art. 23. Del contrato de trabajo.
Art. 24. Subrogación del contrato con la administración.

Sección segunda. Tipos de contrato de trabajo.

Art. 25. Contratos formativos.
Art. 26. Contrato a tiempo parcial
Art. 27. Contratos a duración determinada.

Sección tercera. Extinción del contrato de trabajo.

Art. 28. Extinción del contrato de trabajo.

Capítulo V. Formación profesional.

Art. 29. Medidas para el fomento de la Formación profesional en la empresa.

Art. 30. Tiempo de formación.
Art. 31. Financiación.
Art. 32. Comisión paritaria sectorial de formación.
Art. 33. Acción formativa en las empresas.

Capítulo VI. Movilidad geográfica.

Art. 34. Movilidad geográfica.

Capítulo VII. Retribuciones.

Sección primera. Conceptos y estructura salarial.
Art. 35. El salario; su abono y su acreditación.
Art. 36. Estructura del salario.
Art. 37. Principio de no discriminación y discapacidad.
Art. 38. Conceptos salariales.
Art. 39. Antigüedad.
Art. 40. Horas de presencia.
Art. 41. Gratificaciones extraordinarias.

Sección segunda. Dietas, suplidós y otros conceptos.

Art. 42. Conceptos no salariales.
Art. 43. Uniformidad.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Sección primera. Jornada laboral.
Art. 44. Jornada laboral.
Art. 45. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Art. 46. Descanso semanal.
Art. 47. Dispositivo de localización.
Art. 48. Distribución irregular de la jornada.

Sección segunda. Vacaciones.

Art. 49 Vacaciones.

Sección tercera. Permisos y licencias.

Art. 50. Permisos retribuidos.
Art. 51. Licencias.

Capítol IX. Excedències i altres supòsits
Art. 52. Interrupció temporal de l'activitat
Art. 53. Excedències

Capítol X. Previsió social
Art. 54. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa
Art. 55. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria
Art. 56. Assegurances
Art. 57. Incapacitat temporal
Art. 58. Privació del permís de conduir
Art. 59. Multes i sancions

Capítol XI. Ordenació jurídica de faltes i sancions
Art. 60. Classes de faltes
Art. 61. Faltes lleus
Art. 62. Faltes greus
Art. 63. Faltes molt greus
Art. 64. Sancions. Aplicació

Capítol XII. Seguretat i salut en el treball
Art. 65. Salut i prevenció de riscos laborals

Capítol XIII. Drets sindicals i de representació col·lectiva
Art. 66. Drets de representació del personal i sindicals
Art. 67. Absència de delegats de personal o comités d'empresa
Art. 68. Drets i facultats dels comités d'empresa i delegats de personal
Art. 69. Quotes sindicals
Art. 70. Garanties sindicals dels membres del comité d'empresa i delegats de personal

Capítol XIV. Política d'ocupació i igualtat
Art. 71. Plans d'igualtat
Art. 72. Comissió paritària d'igualtat
Art. 73. Parelles de fet

Capítol XV. Comissió paritària del conveni
Art. 74. Comissió mixta paritària
Art. 75. Protocol de telefonades
Art. 76. Resolució de conflictes col·lectius

Disposició transitòria
Disposició final. Registre, publicació i difusió del present conveni

Annexos
Annex I. Taules salarials provisionals 2012

CAPÍTOL I *Disposicions generals*

Article 1. Àmbit funcional

Les disposicions d'este conveni seran aplicables als treballadors/es i empreses, dedicades al transport sanitari terrestre, de malalts i/o accidentats, així com el transport d'òrgans, sang, mostres biològiques i equips mèdics.

Este conveni serà aplicable a totes les empreses del sector.

També s'aplicaran a aquelles empreses que, independentment de la seua activitat econòmica principal resulten concessionàries o adjudicàries dels dits serveis de transport, o bé contracten o subcontracten la seua realització amb els organismes o empreses corresponents.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni és d'àmbit autonòmic i afectarà els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional, situats en el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana, encara que el domicili de l'empresa n'estiga ubicat fora.

Capítulo IX. Excedencias y otros supuestos.
Art. 52. Interrupción temporal de la actividad.
Art. 53. Excedencias.

Capítulo X. Previsión social.
Art. 54. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa.
Art. 55. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.
Art. 56. Seguros.
Art. 57. Incapacidad temporal.
Art. 58. Privación del permiso de conducir.
Art. 59. Multas y sanciones.

Capítulo XI. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.
Art. 60. Clases de faltas.
Art. 61. Faltas leves.
Art. 62. Faltas graves.
Art. 63. Faltas muy graves.
Art. 64. Sanciones. Aplicación.

Capítulo XII. Seguridad y salud en el trabajo.
Art. 65. Salud y prevención de riesgos laborales.

Capítulo XIII. Derechos sindicales y de representación colectiva.
Art. 66. Derechos de representación del personal y sindicales.
Art. 67. Ausencia de Delegados de personal o Comités de Empresa.
Art. 68. Derechos y facultades de los Comités de empresa y Delegados de Personal.
Art. 69. Cuotas sindicales
Art. 70. Garantías sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal.

Capítulo XIV. Política de empleo e igualdad.
Art. 71. Planes de Igualdad.
Art. 72. Comisión paritaria de igualdad.
Art. 73. Parejas de hecho.

Capítulo XV. Comision paritaria del convenio.
Art. 74. Comisión mixta paritaria.
Art. 75. Protocolo de llamadas.
Art. 76. Resolución de conflictos colectivos.

Disposición transitoria
Disposición final. Registro, publicación y difusión del presente convenio.

Anexos
Anexo I. Tablas salariales provisionales 2012.

CAPÍTULO I *Disposiciones generales*

Artículo 1. Ámbito funcional

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas del sector.

También se aplicaran a aquellas empresas que, independientemente de su actividad económica principal resulten concesionarias o adjudicatarias de dichos servicios de transporte, o bien contraten o subcontracten su realización con los organismos o empresas correspondientes.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

Article 3. Àmbit personal

Este conveni serà aplicable a tots els treballadors que presten serveis en les empreses delimitades en els àmbits funcional i territorial, siga quina siga la seua categoria professional, amb l'única excepció del personal directiu a què es referix l'article 2n del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març. Este personal és de lliure designació per l'empresa i la seua relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i, si és el cas, per la normativa especial que els siga aplicable.

Ambdós parts manifesten expressament la seua intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'este conveni.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni col·lectiu entrarà en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2012, sense perjuí de les excepcions que s'hi acorden expressament.

Així mateix, este conveni té una duració de 2 anys, de tal manera que els seus efectes finalitzaran el 31 de desembre de 2013.

La seua entrada en vigor es produirà l'endemà de ser publicat en el *Díari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Este conveni quedarà automàticament denunciat quan finalitze.

No obstant el que s'ha exposat més amunt, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas produuria una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuàrà regint en la seua totalitat, tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional, fins que siga substituït per un altre, o deixe d'estar en vigor per finalitzar el període d'ultraactivitat del conveni sense un nou text convencional.

Article 5. Comissió negociadora del conveni

Finalitzat el termini de vigència del conveni, les parts hauran de constituir la nova comissió negociadora dins del mes següent a la finalització de la seua vigència, i es reconeixeran les parts i es marcarà un calendari de reunions.

Article 6. Ultraactivitat del conveni

En el cas que s'acabe el termini legal establert per a la negociació del conveni sense que s'haja arribat a un acord per a la seua prorroga o substitució d'un altre, fruit de l'accord entre les parts que conformen la comissió negociadora, les parts es comprometen a sotmetre's als procediments de mediació establerts en l'article 76, i quan ambdós parts, de mutu acord, així ho consideren, a un arbitratge. Es mantindrà, en tot cas, la ultraactivitat del conveni dos anys més del període màxim legal establert per l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. Compensació, absorció i condicions més beneficioses

A. Garantia personal

Totes les condicions econòmiques i de qualsevol índole contingudes en el present conveni tenen la consideració de mínimes.

Per tant, els pactos, clàusules i condicions vigents en qualsevol contracte considerats globalment i que en el còmput anual impliquen condicions més beneficioses per al treballador o grup de treballadors, en relació amb les que s'establixen, subsistiran com a garantia personal dels que gaudisquen d'estes.

B. Compensació i absorció

Les millores econòmiques globals que hi conté este conveni compensaran i absorberán les vigentes en les empreses que siguen superiores a les pactades ací.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en este conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerats globalment. En el cas que l'autoritat administrativa o judicial competent, fent ús de les seues facultats, no homologue algun dels seus articles o part del seu contingut, el present conveni quedarà nul i sense cap eficàcia, i s'haurà de reconsiderar el seu total contingut, llevat que el contingut del dit article o articles no tinga un contingut econòmic; en este cas, es revisaran només els articles rebutjats.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 2.^º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Ambras partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2012, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente en el mismo.

Asimismo, este convenio tiene una duración de 2 años, de tal manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2013.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el *Díari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, o deje de estar en vigor por finalizar el periodo de ultra actividad del convenio sin un nuevo texto convencional.

Artículo 5. Comisión negociadora del convenio

Finalizado el plazo de vigencia del convenio las partes deberán constituir la nueva comisión negociadora dentro del mes siguiente a la finalización de su vigencia, reconociéndose las partes y marcando un calendario de reuniones.

Artículo 6. Ultra actividad del convenio

En el caso de que se acabe el plazo legal establecido para la negociación del convenio sin que se haya llegado a un acuerdo para su prorroga o sustitución por otro, fruto del acuerdo entre las partes que conformen la comisión negociadora, las partes se comprometen a someterse a los procedimientos de mediación establecidos en el artículo 76, y cuando ambas partes de mutuo acuerdo así lo consideren a un arbitraje. Manteniéndose, en todo caso, la ultra actividad del convenio dos años más del periodo máximo legal establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

A. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

B. Compensación y absorción

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán solo los artículos rechazados.

Article 9. Coordinació normativa. Prelació de normes

Ateses les pecularitats que concorren en l'àmbit a què es referix este conveni, allò que han acordat les parts regula amb caràcter general les relacions entre l'empresa i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut, inclús aquelles la regulació de les quals es pacta de manera diferent de la que preveu la normativa general aplicable.

En tot el que no preveu este conveni s'aplicarà la normativa laboral vigente.

Article 10. Inaplicació de les condicions establides en el conveni

A l'empara del que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es pacta expressament que per a aquelles empreses que, per causes econòmicofinanceres, organitzatives, tècniques o de producció, hagen acordat amb la representació legal dels treballadors la inaplicació de les següents matèries regulades en el present conveni col·lectiu:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.

– Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

– Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, s'haurà de notificar l'esmentat acord d'inaplicació a la comissió paritària del conveni perquè tinga validesa.

En este sentit, l'empresa que pretenga acollir-se a la dita situació haurà d'iniciar el corresponent expedient que dirigirà als representants legals dels treballadors (delegats de personal o membres del comité d'empresa), per a la qual cosa els aportaran la documentació necessària perquè la representació legal dels treballadors puga comprovar l'objectivitat de l'actuació empresarial, per la qual cosa podran sol·licitar la necessitat que s'amplie la documentació aportada. Presentada la documentació, haurà de realitzar-se un període de consultes entre les parts de duració no superior a quinze dies.

L'empresa i els representants legals dels treballadors (delegats de personal o membres del comité d'empresa) podran acordar la no-aplicació de les matèries esmentades en el paràgraf primer en funció del grau que es crega oportú; indicaran el període o períodes de temps de la seua aplicació, i no podran superar en cap cas la vigència del conveni.

El text de l'accord per a la inaplicació salarial haurà de ser notificat a la comissió paritària del sector en el termini de 15 dies des de la consecució d'este. Si no es compleix este requisit el dit acord no tindrà valor.

Si no es produïx cap acord, qualsevol de les parts podrà acudir a la comissió paritària del conveni que medie entre les parts, seguint el que estableixen les funcions de la comissió paritària.

En cas de discrepancia entre les parts, i si la mediació de la comissió paritària del sector ha sigut infructuosa, qualsevol de les parts podrà acudir a la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Tant el desacord com el resultat del procediment seguit davant de la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni.

Ambdós parts acorden expressament que davant de la necessitat d'acudir a la Comissió Consultiva de Convenis de la Comunitat Autònoma Valenciana, a la dita comissió únicament se li sol·licitarà un arbitratge en el cas que ambdós parts ho sol·liciten de manera voluntària.

De la mateixa manera, les parts acorden ajustar-se al que estableix el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (DOCV 08.07.2010), i podrà acudir qualsevol de les parts, si ho considera oportú, al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Els representants legals dels treballadors, així com els representants sindicals, estan obligats a tractar i mantindre en l'absoluta reserva la informació rebuda i les dades a què ha tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observaran, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Artículo 9. Coordinación normativa. Prelación de normas

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 10. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que para aquellas empresas que por causas económico-financieras, organizativas, técnicas o de producción hubiesen acordado con la representación legal de los trabajadores, la inaplicación de las siguientes materias reguladas en el presente convenio colectivo:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

– Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

– Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, deberán para la validez del citado acuerdo de descuelgue notificarse el mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa que pretenda acogerse a dicha situación, habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), para lo cual les aportaran la documentación necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda comprobar la objetividad de la actuación empresarial, por lo que podrán solicitar la necesidad de que se amplíe la documentación aportada. Presentada la documentación deberá celebrarse un periodo de consultas entre las partes de duración no superior a quince días.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa) podrán acordar la no aplicación de las materias citadas en el párrafo primero en función del grado que se estime oportuno, indicando el período o períodos de tiempo de su aplicación, no pudiendo superar en ningún caso la vigencia del convenio.

El texto del acuerdo para la inaplicación salarial deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Sector en el plazo de 15 días desde la consecución del mismo, de no cumplirse con este requisito dicho acuerdo carecerá de valor.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión paritaria del convenio que mediara entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de la comisión paritaria.

En caso de discrepancia entre las partes, y si la mediación de la comisión paritaria del sector ha sido infructuosa, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Tanto el desacuerdo como el resultado del procedimiento seguido ante la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente que ante la necesidad de acudir a la Comisión Consultiva de Convenios de la Comunitat Autònoma Valenciana, a dicha comisión únicamente se le solicitará un arbitraje en el caso que ambas partes lo soliciten de manera voluntaria.

De igual modo las partes acuerdan ajustarse a lo establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOCV 08.07.2010) pudiendo acudir cualquiera de las partes, si lo estima oportuno, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que ha tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Article 11. Articulació de la negociació col·lectiva. Regulació subsidiària i modificacions normatives

En tot el que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se al que preveu el Conveni Col·lectiu Estatal per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància i per la normativa vigent en cada moment.

Si durant la vigència del present conveni s'establix nova normativa o modificacions que afecten qualsevol de les matèries regulades en este, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'anàlitzar les conseqüències i repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni i, si és el cas, s'adaptarà, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

CAPÍTOL II

Organització del treball, productivitat, qualitat i eficiència

Article 12. Facultats organitzatives del treball

L'organització del treball en els establiments, centres de treball o dependències de les empreses és facultat de la direcció d'estes, d'acord amb el que es preveu legalment i convencionalment.

Conseqüentment i a títol merament enunciatiu, la direcció de les empreses exercitarà, quan siga procedent, d'acord amb els procediments legalment establits, les facultats organitzatives següents:

- Obrir, ampliar o disminuir capacitats, traslladar o tancar establiments, centres de treball o dependències d'estos, d'acord amb els procediments legals establits.

- Adscriure i enquadrar treballadors en les tasques, torns i centres de treball o dependències que considere necessaris en cada moment, d'acord amb el seu grup professional.

- Permetre el canvi de torn entre els treballadors/es, sempre que estiguin assignats al mateix tipus de servei, sense cap discriminació, i ho comuniquen per escrit a l'empresa amb almenys 48 hores d'antelació, i sempre que no es produísca incompliment de la legislació vigent i les normes del present conveni.

En el supòsit que el canvi de torn es produísca entre treballadors assignats a distint tipus de servei, el substitut haurà de tindre, segons el parer de l'empresa, coneixements suficients per a l'exercici de l'activitat.

- Determinar i fixar normes i instruccions per a la correcta prestació del treball en tots els seus aspectes, principalment en relació amb els usuaris i buscant l'òptima explotació de les instal·lacions productives, procurant la seua efectiva i màxima funcionalitat.

- Fixar, quan corresponga, els rendiments exigibles, tant dels centres de treball o establiments com dels llocs de treball que els constituisquen; tot això de conformitat amb el que preveuen els articles 20, 64 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13. Rendiments productius

Les empreses podran, implantar els sistemes de mesurament del treball i dels nivells de rendiment i productivitat dels seus treballadors que consideren convenient, de conformitat amb els mètodes objectius internacionalment admesos, prèvia negociació amb els representants dels treballadors de les empreses. En estos casos, els treballadors hauran d'adaptar-se a la productivitat establecida objectivament.

En relació amb la qualitat del servei prestat, el treballador s'ajustarà igualment a les instruccions que l'empresa indique en l'exercici regular de les seues facultats directives, i es considerarà que el tipus d'activitat que es desenrotlla en el sector i en les seues empreses depén en gran manera de la captació i manteniment del nombre més gran de clients possible. A este efecte, es fomentarà la formació en tècniques de qualitat per part de les empreses.

CAPÍTOL III

Sistema de classificació professional

Article 14. Classificació professional

La classificació professional del personal consignada en el present conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagen de tindre previstos tots els grups professionals i dins d'estos les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagen de tindre previstes estes si les

Artículo 11. Articulación de la negociación colectiva. Regulación subsidiaria y modificaciones normativas

En todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo previsto por el convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y por la normativa vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 12. Facultades organizativas del trabajo

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la dirección de las empresas ejercitará, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

- Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su grupo profesional.

- Permitir el cambio de turno entre los trabajadores/as siempre que estén asignados al mismo tipo de servicio, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con, al menos con 48 horas de antelación, y siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente y las normas del presente convenio.

En el supuesto que el cambio de turno se produzca entre trabajadores asignados a distinto tipo de servicio, el sustituto deberá tener, a juicio de la empresa, conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

- Determinar y fijar, normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con los usuarios y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Rendimientos productivos

Las empresas podrán, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos, se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas

necessitats i el volum de les empreses no ho requerixen, sempre que les funcions que s'arrepleguen per a cada una no es desenrotllen en l'empresa.

Article 15. Grups professionals

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu s'estructura basant-se en els grups professionals següents, en atenció a les funcions primordials que realitzen:

Grup A. Personal superior i tècnic.

Grup B. Personal administratiu i informàtic.

Grup C. Personal d'explotació.

A) Definició del grup professional Grup A, personal superior i tècnic i descripció de les seues funcions

El grup professional A comprén els que, en possessió de títol superior i/o de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyança laboral o professional homologats, o els que no tenint titulació acrediten preparació derivada de la pràctica continuada, han sigut contractats per a exercir funcions i responsabilitats sobre organització, explotació, administració, etc., en l'àmbit de l'empresa. El constitueixen les categories professionals següents:

Director/a d'àrea: És el que en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'un dels departaments o àrees específiques en què es puga estructurar esta, dependent directament de la direcció de l'empresa.

Metge: És el que exercix funcions o treballs corresponents a la seu titulació acadèmica i professional.

Tècnic superior. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expediat per una escola tècnica superior o facultat universitària, exercix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, amb independència que tinga o no personal subordinat i realitze o no, de manera habitual, funcions directives.

Tècnic mitjà. És aquell personal que, estant en possessió d'un títol expediat per les escoles tècniques de grau mitjà, exercix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seua professió, independentment que tinga o no personal a càrec seu i exercisa o no funcions directives.

Diplomat. És aquell personal que, posseint un diploma expediat per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requerisca les condicions exigibles, bé per les escoles tècniques, bé per les facultats universitàries, du a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les quals ha sigut contractat en virtut del seu diploma, concòrrega o no personal davall la seu dependència.

Ajudant Tècnic Sanitari (ATS) o diplomats en Infermeria (DUE): Es comprén en esta categoria qui, amb el corresponent títol oficial, realitza els treballs propis de la seua professió.

B) Definició del grup professional GRUP B, administratiu i informàtic i de les seues categories professionals

El grup professional B, del personal administratiu comprén els que, davall les directrius de la direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que esta li assigne, executen de manera habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, en l'àmbit d'esta. El componen les següents categories professionals:

Cap administratiu: És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrec seu.

Oficial administratiu: Pertanyen a esta categoria aquells que, amb la titulació corresponent, o amb cinc anys d'experiència en càrec equivalent, realitzen normalment els treballs administratius.

Auxiliar administratiu: És l'empleat que, amb la titulació corresponent, realitza els treballs administratius d'acord amb la seua categoria.

Aspirant administratiu: És aquell personal de setze anys i que, sense formació professional, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatibilitzat treball i estudi o formació específica, adquirix els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional administratiu.

Telefonista: Comprén esta categoria el personal que, en les distintes dependències de l'empresa, tinga assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior o amb l'exte-

stas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrolle en la empresa.

Artículo 15. Grupos profesionales

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

Grupo A. personal superior y técnico.

Grupo B. personal administrativo e informático.

Grupo C. personal de explotación.

a) Definición del grupo profesional Grupo A, Personal superior y técnico y descripción de sus funciones.

El grupo profesional A comprende quienes, en posesión de título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se pueda estructurar esta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerza o no funciones directivas.

Diplomado. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) o Diplomados en Enfermería (DUE): Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

b) Definición del grupo profesional Grupo B, Administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional B, del Personal administrativo, comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a Administrativo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenece a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes a su categoría.

Aspirante administrativo. Es aquel personal de diecisés años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o

rior, prenent i transmetent els encàrrecs i avisos que reba, així mateix, atendrà i classificarà, segons les àrees i tipus de serveis les telefonades que es reben. Podrà igualment tindre assignades funcions complementàries de recepció o administratives, compatibles amb la seua tasca professional.

Ordenança: És aquell personal la missió del qual consistix a efectuar els encàrrecs de qualsevol tipus que se li encomanen, com ara distribuir correspondència, realitzar tasques de missatgeria, etc., bé per part de la direcció de l'empresa, bé pels caps administratius i encarregats operatius, i a col·laborar en funcions auxiliars, administratives, principalment, com ara arxiu de documents, en la mesura que se li adjudiquen.

El subgrup professional de personal d'informàtica comprén els que executen de manera habitual les funcions pròpies de sistemes d'informació i organització, i són les següents:

Analista de procés de dades: És aquell personal que verifica anàlisis orgàniques d'operacions complexes per a obtindre'n la solució mecanitzada, pel que fa a cadenes d'operacions a seguir, documents a obtindre, disseny d'estos, fitxers a tractar i definició del seu tractament i elaboració completa, fins a la seua finalització, dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

Programador: És aquell personal que estudia els processos complexos predefinits, confecciona organigrames detallats del tractament, redacta programes en el llenguatge de programació que se li indica i confecciona proves d'assaig, posa a punt els programes, completa expedients tècnics d'estos i documenta el manual de consola.

Operador: És qui manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius i definir-los com a errors d'operació o de màquina.

C) Definició del grup professional GRUP C, personal d'explotació i de les seues categories professionals

El grup professional C de personal d'explotació es compon pels que, sota la concreta direcció del personal superior i tècnic, executen els distints treballs i tasques propis de l'explotació i funcionament correcte dels establiments o centres de treball de les empreses, que li són encomanats en consonància amb el seu ofici o coneixements específics. Està format per les categories professionals següents:

Cap d'equip: És el responsable immediat del personal operatiu que tinga a càrrec seu.

Cap de trànsit: És el que té a càrrec seu planificar i supervisar els moviments dels vehicles de l'empresa.

Tècnic en Transport Sanitari Avançat: És l'empleat que és contractat per a conduir vehicles o no, que té permís de conduir i està en possessió del títol homologat de Tècnic Avançat en el Transport Sanitari, i pot realitzar tasques de conductor, ajudant de conductor-portalliteres i les pròpies que li permet el títol homologat corresponent.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) conductor: És l'empleat que és contractat per a conduir els vehicles d'assistència sanitària, i està en possessió del corresponent permís de conduir. Realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloent-hi la neteja i manteniment bàsic d'este, i el malalt i/o accidentat necessaris per a la correcta prestació del servei. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació, que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei, en les condicions establides en l'article 33.5.d) del present conveni col·lectiu.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) ajudant-portalliteres: Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, i realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle i el malalt i/o l'accidentat necessàries per a la correcta prestació del servei. Tindran permís de conduir i podran i hauran de ser formats per a conductor d'ambulàncies. Esta formació de conducció no podrà sobrepassar el 50 per 100 del seu temps mentres tinguen la retribució com a ajudants. L'empresa estarà obligada a facilitar i assumir el cost de la formació necessària per a accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del

con el exterior, tomando transmitiendo los recados y avisos que recibiera, asimismo, atenderá y clasificara, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de Personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas de información y organización, siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos. Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

c) Definición del grupo profesional Grupo C, Personal de Explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional C de Personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tràfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en Transporte Sanitario Avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y assumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d) del presente convenio colectivo.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o el accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación

servici, en les condicions establides en l'article 33.5.d) del present conveni col·lectiu. Esta formació s'adecuarà a la legislació vigent sobre pràctiques i formació.

Tècnic en Transport Sanitari (TTS) portalliteres: Tindrà les tasques pròpies de portalliteres i coneixements sanitaris per a l'atenció i seguiment del pacient, i realitzarà les tasques auxiliars i complementàries relacionades amb el vehicle, incloent-hi la neteja i el manteniment bàsic d'este, i el malalt i/o accidentat, necessàries per a la correcta prestació del servei.

Cap de taller: Esta categoría inclou els que, amb la capacitat tècnica necessària, tenen a càrec seu la direcció d'un taller, i ordenen i vigilan els treballs que es realitzen en la seua dependència.

Mecànic: Es classifiquen en esta categoría els que, amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb la llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Ajudant de mecànic: S'inclou en esta categoría qui, amb coneixements generals sobre l'ofici, pot col·laborar amb el mecànic en els treballs que este realitze.

Xapista: Es classifiquen en esta categoría els que, amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Pintor: Es classifiquen en esta categoría els que, amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat, o amb llarga pràctica d'este, realitzen els treballs de reparació de vehicles, davall les ordes i la supervisió del cap de taller, si és el cas.

Personal de neteja: És aquell personal encarregat de la neteja general del centre de treball o establiment, així com del manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

Treballador en formació: És aquell personal de setze anys o més que, sense formació professional específica, dins dels terminis i en els termes legals establits, compatibilitzant treball i estudi o formació específica, adquirix els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici o lloc de treball del grup professional del personal d'explotació.

Si supera el període de formació i continua en l'empresa, este personal tindrà la categoria professional que corresponga per la formació requerida.

Article 16. Mesures de flexibilitat interna. Mobilitat funcional

A fi d'afavorir una millor posició competitiva en el mercat de les empreses afectades pel present conveni, així com per a possibilitar una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat en l'ocupació, s'acorden les mesures següents:

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, que s'efectuarà sense perjuí dels drets econòmics i professionals del treballador, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha raons tècniques i organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas d'encàrrec de funcions, haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

L'empresari haurà de comunicar esta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat de treballador i sense perjuí de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes de l'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adap-

que en cada caso exijan les entidades beneficiarias del servicio, en las condiciones establecidas en el artículo 33.5.d) del presente convenio colectivo. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo, incluidas la limpieza y mantenimiento básico del mismo, y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que este realice.

Xapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Personal de limpieza. Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Trabajador en formación. Es aquel personal de diecisés años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 16. Medidas de flexibilidad interna. Movilidad funcional

Al objeto de favorecer una mejor posición competitiva en el mercado de las empresas afectadas por el presente Convenio, así como para possibilitar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de

tació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup professional per un període superior a quatre mesos durant un any, o a sis durant dos anys, qualsevol treballador interessat podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent.

El pla de millora en la qualitat del servei d'ambulàncies, i la igualtat de formació professional del personal del mateix grup professional, té conseqüència immediata en l'expressa mobilitat funcional per a la prestació de serveis indistintament en les unitats de transport no assistit (TNA), suport vital bàsic (SVB) i suport vital avançat (SVA).

Els canvis de lloc de treball que es produïsquen es realitzaran en tot cas respectant la normativa general en matèria de modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses no podran condicionar la mobilitat funcional estableida en el paràgraf anterior a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuals, que només posseiran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

De la mateixa manera, les empreses no podran utilitzar esta ferramenta d'organització del treball com a mesura accessòria o substitutiva del règim disciplinari establert en el present conveni col·lectiu.

A més dels supòsits previstos en la llei, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors/es que, per patir algun tipus de malaltia que l'inhabilite per al desenrotllament del seu lloc de treball, sense que puga, per qualsevol motiu, obtindre la incapacitat laboral, puga ser acoblat a qualsevol altre lloc de treball dels existents en l'empresa. Per als dits casos serà necessari l'informe mèdic que declare si és apte o no per a realitzar els treballs específics de la seua categoria. El dit informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi haja oposició del treballador, i haurà d'incorporar-se al seu nou lloc en el termini improrrogable de tres dies.

De la mateixa manera, s'autoritza expressament la mobilitat funcional per a aquells treballadors del grup professional del personal d'explotació que, havent sigut privats del permís de conduir per suspensió administrativa o penal d'este, o havent perdut la vigència del dit permís de conduir per pèrdua dels punts inherents a este, es vegen desposeïts de les aptituds tècniques i professionals per a exercir adequadament el seu lloc de treball.

El canvi de lloc no comportarà canvi de grup professional, i se'n conservarà el salari base i els complementos salarials de naturalesa personal durant els tres mesos següents a la seua incorporació. Transcorregut este temps, si persistix en el lloc de treball passarà a percebre les retribucions corresponents a esta categoria.

Article 17. Treballs de categoria professional superior

Quant a una millor organització, les empreses podran destinar els treballadors a realitzar comeses i tasques pròpies d'una categoria professional superior, del mateix grup professional.

La realització de funcions o tasques superiors que tinga el treballador, per un període de quatre mesos durant un any, o sis mesos durant dos anys, permetrà al treballador sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a estes funcions i tasques desenrotllades, si això no obsta el que disposa el conveni col·lectiu d'aplicació. La diferencia salarial corresponent s'abonarà des del primer dia.

Article 18. Treballs de categoria professional inferior

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat l'empresa necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li haurà de mantindre, en tot cas, la retribució i la resta de drets inherents a la seua categoria professional, i ho comunicarà, quan corresponga, a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

Article 19. Polivalència funcional

Existirà polivalència funcional quan un treballador exercisca un lloc de treball que comporte funcions i tasques pròpies de més d'una categoria professional.

adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, cualquier trabajador interesado podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

El Plan de mejora en la Calidad del Servicio de Ambulancias, y la igualdad de formación profesional del personal del mismo Grupo Profesional, tiene consecuencia inmediata la expresa movilidad funcional para la prestación de servicios indistintamente en las unidades de Transporte No Asistido (TNA), Soporte Vital Básico (SVB) y Soporte Vital Avanzado (SVA).

Los cambios que se produzcan de puesto de trabajo, se realizarán en todo caso respetando la normativa general en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas no podrán condicionar la movilidad funcional establecida en el párrafo anterior a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

De igual forma, las Empresas no podrán utilizar esta herramienta de organización del trabajo como medida accesoria o sustitutiva del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días.

De igual forma se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores del Grupo Profesional del Personal de Exploración, que habiendo sido privados del Permiso de Conducir por suspensión administrativa o penal del mismo, o habiendo perdido la vigencia de dicho Permiso de Conducir por pérdida de los puntos inherentes al mismo, se vean desposeídos de las aptitudes técnicas y profesionales para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

El cambio de puesto no conllevará cambio de Grupo Profesional, conservando su salario base y complementos salariales de naturaleza personal durante los tres meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Artículo 17. Trabajos de categoría profesional superior

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 18. Trabajos de categoría profesional inferior

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 19. Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En estos casos, corresponderá otorgar al trabajador la categoría profesional y retribuciones las funciones de las cuales siguen prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales diferentes de la suya.

Article 20. Promoció laboral i ascensos

Amb independència de la facultat de contractació de nous treballadors que, en tot cas, hauran d'efectuar les empreses, de conformitat amb el que estableix este conveni col·lectiu, s'establix un doble sistema d'ascens professional dins de les empreses, a saber:

a) Per mitjà de lliure designació de la direcció de l'empresa.

b) Per concurs/oposició o evaluació objectiva de capacitats professionals i mèrits.

En àmbits inferiors de negociació col·lectiva s'especificarà quin sistema serà l'aplicable i, si en són diversos, per a quins grups professionals i categories es podrà utilitzar cada sistema.

Serà facultat de la representació dels treballadors rebre informació de les promocions i ascensos que s'efectuen en l'àmbit de la seua empresa, així com ser informats, amb caràcter previ, en cas de convocar-se, qualsevol concurs/oposició.

En el sistema de concurs/oposició i en l'avaluació objectiva, les empreses, en la confecció del sistema de càlcul o puntuació, tindran en compte les circumstàncies objectives següents: antiguitat del treballador en l'empresa, titulació adequada i la seua puntuació, coneixement del lloc de treball al qual s'aspira, historial professional i valoració de la seua activitat professional per qui corresponga, exercici ocasional de funcions del grup o categoria en qüestió i la seua puntuació i proves a efectuar i la seua puntuació.

Les empreses que l'interessen podran substituir el concurs/oposició o l'avaluació objectiva per un sistema d'avaluació de capacitat professional continuada, seguida a partir dels oportuns cursos de formació continua i ocupacional.

Es garantirà, en qualsevol cas, la igualtat d'oportunitat a l'accés als cursos de formació quan les empreses utilitzen el sistema d'avaluació continuada.

Les empreses no podran condicionar la promoció dels treballadors a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, per raça, filiació política o sindical; igualment, respectaran la igualtat d'accés a qualsevol lloc de treball per part de l'home i la dona, sense cap discriminació, així com dels treballadors temporals o eventuales, que només posseiran les limitacions que, quant a la modalitat contractual, s'hagen establert legalment.

Els llocs de treball que hagen de ser ocupats per personal l'exercici professional dels quals comporte funcions de comandament i d'especial confiança, en qualsevol nivell d'estructura organitzativa de les empreses, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

CAPÍTOL IV *Contractació*

Secció primera *Condicions d'ingrés*

Article 21. Condicions generals d'ingrés del personal

En els centres de treball i establiments de nova creació, i en aquells en què s'amplien les instal·lacions i s'organitzen nous serveis, es cobriran els nous llocs de treball que es creen, per lliure contractació de les empreses, d'acord amb les normes del Conveni Col·lectiu General per a les Empreses de Transport en Ambulància, i els modes de contractació previstos en la llei.

La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals existentes sobre col·locació i ocupació, vigentes en cada moment, i en les específiques que figuren a continuació, i les empreses es comprometran a la utilització dels distints modes de contractació laboral previstos en la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes.

Article 22. Període de prova

A totes les persones que se'ls aplique el present conveni se'ls presuposarà que estan contractades per temps indefinit, llevat que estiguin

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 20. Promoción laboral y ascensos

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y, de ser varios, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar cada sistema.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva, las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y su puntuación y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición o la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO IV *Contratación*

Sección primera *Condiciones de ingreso*

Artículo 21. Condiciones generales de ingreso del personal

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del Convenio Colectivo General para las Empresas de Transporte en Ambulancia, y los modos de contratación previstos en la ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 22. Período de prueba

A todas las personas que les son de aplicación el presente Convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a

subjectes a una relació temporal per haver pactat amb l'empresa alguna modalitat de contracte laboral d'esta naturalesa.

Així, tot ingrés laboral es considerarà efectuat a títol de prova, d'acord amb l'escala màxima següent, corresponent a la classificació del personal efectuada en distints grups professionals:

- Personal superior i tècnic, sis mesos.
- Personal administratiu i d'explotació, 2 mesos, en contractes de duració igual o superior a un any, i per a contractes de duració inferior, serà d'un mes.

Article 23. Del contracte de treball

Els contractes de treball, siga quina siga la seua modalitat, hauran de formalitzar-se per escrit, en model oficial si n'hi ha, i cada una de les parts firmants es quedrà un exemplar, de conformitat amb la legislació vigent.

Aquells treballadors, el termini o terme màxim dels quals establert per la modalitat del contracte formalitzat haja transcorregut o s'haja esgotat i continuen desenvolupant les seues activitats laborals sense interrupció en la mateixa empresa i lloc de treball, adquiriran automàticament la condició de fixos en l'empresa, subjectes a relació laboral indefinida, llevat que la concatenació de contractes temporals estiga permesa per la llei.

Aspectes generals informadors del contracte de treball

Seràn aplicables a totes les modalitats contractuals, tant fixes o indefinides com temporals, les consideracions següents:

a) Les condicions salarials i laborals que s'establixen en este conveni col·lectiu es referixen a relacions laborals amb la jornada completa estableida, per la qual cosa s'aplicaran proporcionalment en funció de la jornada efectiva que s'execute i de la modalitat contractual estableida amb cada treballador.

b) Tots els treballadors disfrutarán de les mateixes llicències i/o permisos, vacacions retribuïdes, descansos entre jornades, opcions formatives i la resta de condicions laborals estableties amb caràcter general en el Conveni Col·lectiu General del Sector i en este conveni col·lectiu, sempre que siguin compatibles amb la naturalesa del seu contracte, en proporció al temps que estiguin treballant en l'empresa.

c) Els treballadors contractats a temps complet o jornada parcial que desitgen fer una novació del seu contracte de treball i transformar-lo a temps parcial o jornada completa, respectivament, podran fer-ho de comú acord amb l'empresa, i hi estableiran les noves condicions laborals. No es considerarà novació de contracte la reducció de la jornada per guarda legal.

Article 24. Subrogació del contracte amb l'Administració

Quan una empresa perda l'adjudicació dels serveis concertats per mitjà de concurs públic de gestió de serveis públics, per resolució o terminació del contracte amb l'Administració, o terminació de contracte amb entitats privades, i no decidísca assumir la plantilla conforme a l'apartat E), la nova empresa adjudicatària o contractista estarà obligada a subrogar-se en els contractes laborals dels treballadors que presten eixe servei, respectant en tot cas la modalitat de contractació d'estos, i els drets i obligacions que hagen disfrutat en els set mesos anteriors a l'adjudicació en l'empresa substituïda, sempre que estos provinguen de pactes i acords lícits sobre els quals se'ls haja informat junt amb la documentació pertinente.

A) La dita subrogació de personal es produirà únicament i exclusivament respecte als treballadors següents:

1. Treballadors en actiu, amb una antiguitat mínima en el servici objecte del contracte dels últims set mesos anteriors a la data en què l'adjudicació del contracte es produïsca, siga quina siga la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de set mesos, hagen treballat en una altra activitat. Es recomana la utilització del contracte d'obra i servei per a cobrir les necessitats de contractació del període exempt de l'obligació de subrogar, excepte per als casos en què corresponga el contracte d'interinitat.

2. Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, que en el moment de l'adjudicació de l'activitat tinguen una antiguitat mínima de set mesos en esta i es troben malalts, accidentats, en excedència, vacacions, permís, descans setmanal i descans maternal.

menos que estén sujetas a una relación temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal Superior y Técnico, seis meses.
- Personal administrativo y de explotación, 2 meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Artículo 23. Del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada completa establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en el Convenio Colectivo General del Sector y en este Convenio Colectivo siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 24. Subrogación del contrato con la administración

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al Apdo. E), la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se recomienda la utilización del contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal y descanso maternal.

3. Treballadors de nou ingrés que per exigències del client s'hagen incorporat a l'activitat com a conseqüència d'una ampliació, en els set mesos anteriors a la nova adjudicació d'aquella.

4. Treballadors amb contracte d'interinitat que substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat 2, amb independència de la seua antiguitat i mentres dure el seu contracte.

5. Treballadors que substituïsquen altres que es jubilen, havent complit seixanta-quatre anys dins dels set últims mesos anteriors a l'adjudicació de l'activitat i hi tinguen una antiguitat mínima dels set mesos anteriors a la jubilació, en els termes i condicions del Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.

6. No obstant això, queden exclosos de l'aplicació de la present clàusula de subrogació aquells empleats que siguin directius de la seu empresa, així com aquells units per vincles de consanguinitat i afinitat, llevat que acrediten l'existència de relació contractual.

B) Tots els supòsits anteriorment previstos hauran de ser acreditats fefaentment i documentalment per l'empresa cessant a l'adjudicataria, als seus treballadors, i als representants d'estos, per mitjà dels documents que es detallen en l'apartat I, en el termini de 15 dies hàbils, comptats des que l'empresa adjudicataria li ho requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, sempre que es tracte de documents que ja s'hagen emés o que s'hagen d'haver emés.

Als efectes de l'acreditació entre l'empresa cessant i l'empresa adjudicataria s'klärix que es consideraran mitjans fefaents de comunicació els següents: enviament de la documentació per conducte notarial per mitjà de burofax, telegrama o mètode equivalent que deixe constància del contingut.

C) Els treballadors que no hagen disfrutat de les seues vacacions reglamentàries al produir-se la subrogació les disfrutaràn amb la nova adjudicataria del servici, que només abonarà la part proporcional del període que hi corresponga, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'empresa cessant, que haurà d'efectuar-lo en la correspondiente liquidació.

D) L'aplicació d'este article serà de compliment obligatori per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicataria i treballador. No obstant això, per acord mutu de la cessant i el treballador, este podrà romandre en l'antiga empresa adjudicataria. En este cas, la cessant no podrà cedir cap altre treballador que no preste el seu treball en l'activitat objecte del contracte, si la cessionària no ho accepta.

E) En el cas que la comunicació no es produísca en l'indefectible termini marcat s'entindrà que l'empresa opta per l'assumpció del dit personal laboral, i ocurrerà el mateix per a aquelles dades i/o relació de personal que es comunique després del termini establít.

F) La subrogació efectiva es produirà en el moment en què la nova adjudicataria comence a prestar serveis, i no abans, i la relació laboral anterior a este moment serà de l'exclusiva responsabilitat de la cessant.

G) L'empresa cessant respondrà de les conseqüències derivades de la falsedad o inexactitud manifesta que la informació facilitada puga produir a l'empresa adjudicataria, sense prejuï de la reversió a esta dels treballadors indegudament subrogats.

H) Els membres de comité d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals podran optar, en tot cas, entre romandre en la seu empresa o subrogar-se en l'empresa adjudicataria, excepte en el supòsit que haja sigut contractat expressament per obra o servici determinat per al centre afectat per la subrogació, o que la subrogació afecte la totalitat dels treballadors.

I) L'empresa cessant haurà de facilitar a la nova adjudicataria els documents següents:

- Certificació en què hauran de constar els treballadors afectats per la subrogació, amb noms i cognoms, data de naixement, estat civil, document nacional d'identitat, número d'affiliació a la Seguretat Social, nombre de fills, naturalesa dels contractes de treball i categoria professional (segons la classificació d'este conveni.)

- Original o fotocòpia compulsada dels set últims rebuts de salariis dels treballadors afectats.

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstant lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cessionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cessionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin prejuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

h) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio.)

- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

• Fotocòpia compulsada dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels set últims mesos, o els corresponents documents o suports que legalment el substituïsquen.

• Relació de personal, especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i data del gaudi de les seues vacances. Si el treballador és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període de mandat d'este.

• Fotocòpia compulsada dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

• Original o fotocòpia compulsada dels títols habilitants per a l'exercici del seu lloc laboral.

• Còpia de documents degudament diligenciat per cada treballador afectat, en què es fa constar que este ha rebut de l'empresa cessant la seua liquidació de parts proporcionals, i no ha de quedar pendent cap quantitat.

Estos documentos hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària de forma fefaent, en el termini de 15 dies hàbils comptats des que l'empresa adjudicatària li ho requerisca fefaentment a l'empresa cessionària, o des del moment que s'emeten o s'hagen d'haver emés.

No faran falta les compulses, si l'empresa adjudicatària accepta expressament la validesa de les còpies degudament segellades i firmades per l'empresa ixent. A este efecte, l'empresa adjudicatària designarà una persona encarregada de la verificació d'originals i còpies. Si l'empresa adjudicatària, posteriorment, reclama l'aportació de les còpies compulsades, l'empresa ixent, disporrà, a partir d'aquell moment, del termini dels 15 dies per a presentar-les.

Amb el mateix sentit de simplificació del procés i amb els mateixos requisits d'acceptació i comprovació, l'entrega dels rebuts salarials podrà ser substituïda per l'entrega de llistes resum dels mateixos períodes a acreditar en els quals figuren les mateixes dades de la nòmina.

J) L'empresa adjudicatària haurà d'indemnitzar l'empresa cessant, pels gastos de formació del personal, realitzats durant el contracte extingit i que siguin degudament acreditats quan estiguin relacionats amb l'acreditació o titulació professional exigida per l'Administració per a la prestació del servei.

Secció segona
Tipus de contracte de treball

Article 25. Contractes formatius

En compliment del que disposa l'article 27 del Conveni Col·lectiu General, s'establix el compromís entre les parts per a la conversió d'este tipus de contractes en altres indefinitis, com a mesura que contribuïsca a facilitar la inserció laboral dels que han suscrit este tipus de contracte en el mercat de treball:

a) El contracte de treball en pràctiques, tipificat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, podrà concertar-se amb aquells treballadors que estiguin en possessió de títol universitari mitjà, ATS i llicenciaci o de Formació Professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels quatre anys o sis anys quan el contracte es concerte amb un treballador discapacitat immediatament següents a la finalització dels estudis, sempre que la titulació estiga relacionada amb les tasques que es realitzen.

a.1) La suspensió del contracte de treball en pràctiques per incapacitat temporal, la duració de la qual siga igual o superior a trenta dies, interromprà el seu temps de duració pactat excepte acord exprés en contra o per pèrdua de bonificacions per part de l'empresa contractant.

a.2) Quan el contracte en pràctiques es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos la dita duració, sense que se supere, en cap cas, l'esmentat període màxim de dos anys.

a.3) El salari dels treballadors contractats sota la modalitat de pràctiques serà, com a mínim, el 60 per cent de l'establert en este conveni col·lectiu per a la categoria professional de què es tracte, sense que en cap cas puga ser inferior al 75 per cent de l'establert en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es

• Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

• Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

• Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

• Original o fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

• Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cessionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de aquel momento, del plazo de los 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituida por la entrega de listados resumen de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal, realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Sección segunda
Tipos de contrato de trabajo

Artículo 25. Contratos formativos

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo General se establece el compromiso entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo:

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración, sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por ciento del establecido en este Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que

tracte, durant el primer any, i el 75 per cent de l'establít en este present conveni col·lectiu sense que en cap cas puga ser inferior al 85 per cent de l'establít en el Conveni Col·lectiu General del Sector per a la categoria professional de què es tracte, en el segon, sempre que es tracte de contractes a temps complet. En cas contrari, percebran un salari proporcional a la jornada contractada.

a.4) Es podrán concertar contractes en prácticas dins del grup professional superior, tècnic, informàtic i de l'administratiu, exclouent-ne en este cas l'auxiliar administratiu, l'aspirant administratiu, el telefonista i l'ordenança.

b) El contracte de formació regulat en l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

b.1) Es podrà formalitzar amb persones majors de setze anys i menors de vint-i-un que no tinguen la titulació requerida per a contractar en práctiques. El límit màxim d'edat serà de vint-i-dos anys per als titulats en grau mitjà de Formació Professional i vint-i-quatre anys per a la resta de titulacions quan el contracte es concerte amb desempleats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis. Esta limitació d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerte amb desempleats inclosos en alguns dels següents col·lectius:

- Discapacitats.
- Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acrediten la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball.
- Aquells que porten més de tres anys sense activitat laboral.
- Els que es troben en situació d'exclusió social.

b.2) El temps dedicat a formació teòrica del treballador no serà inferior al 15 per cent de la jornada laboral màxima prevista en este conveni col·lectiu, i es podrà concentrar al llarg de la duració total del contracte, sempre que no s'hagen esgotat els tres anys. La mencionada formació teòrica no serà exigible quan el treballador acredite que posseeix o està en condicions de posseir immediatament el Certificat de Professionalitat Ocupacional regulat pel Reial Decret 797/1995, de 19 de maig, d'acord amb el lloc de treball a què aspira.

Quan les empreses incomplisquen en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica, el contracte per a la formació es presumirà subscrit en frau de llei, de conformitat amb el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b.3) Finalitzat el període de formació, l'empresa haurà d'estendre a favor del treballador un certificat en què conste la duració d'este i el nivell de formació teòrica i pràctica adquirit. Si el treballador continua efectuant treballs en l'empresa, se'l promocionarà a la categoria professional l'aprenentatge de la qual haja realitzat i percebrà el salari corresponent fixat per conveni col·lectiu.

El treballador podrà sol·licitar de l'administració competent que, amb les proves necessàries prèvies, li expedisca el corresponent certificat de professionalitat.

b.4) El salari que haurà de percebre este personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 85 per cent de la jornada màxima prevista en conveni col·lectiu, no podrà ser inferior al 85 per cent dels conceptes salarials del Conveni Col·lectiu General del Sector, amb independència del temps de duració de prestació de serveis, que en cap cas superarà els dos anys de duració.

Les empreses es comprometen que almenys el 25 % dels treballadors contractats en esta modalitat passaran a ser indefinits.

Article 26. Contracte a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, és aquell que es concerta per a prestar servici durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com a habitual.

Podrà concertar-se tant per temps indefinit com per duració determinada, en els supòsits en què legalment es permeta la utilització d'esta modalitat de contracte.

S'entindrà per contracte a temps parcial aquell subscrit amb el treballador, la jornada del qual siga inferior a la prevista en el present conveni.

se trate, durante el primer año; y el 75 por ciento del establecido en este presente Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 por ciento del establecido en el Convenio Colectivo General del Sector para la categoría profesional que se trate, en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del Grupo profesional Superior, Técnico, Informático y del Administrativo, excluidos en este caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista y el ordenanza.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de diecisés años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veintidós años para los titulados en grado medio de formación profesional y veinticuatro años para el resto de titulaciones cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio colectivo, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento de los conceptos salariales del Convenio Colectivo General del Sector, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, que en ningún caso superará os dos años de duración.

Las Empresas se comprometen a que al menos el 25 % de los trabajadores contratados en esta modalidad, pasarán a ser indefinidos.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permite la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En la seua formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies pels mateixos períodes, pel qual es contracta el treballador, així com el salari corresponent, que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada habitual i completa que s'efectue en el centre de treball o establecimiento, i serà proporcional a l'establít en el conveni collectiu per a la categoria professional de què es tracte.

En el cas que l'empresa i el treballador pacten fer hores complementàries en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, ho faran de conformitat amb els límits i condicions establits en els articles 34, 36, i 37 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al 15 % de la jornada establida en el contracte. Estes hores es retribuiran com si foren hores ordinàries.

Article 27. Contractes de duració determinada

1. Els treballadors que en un període de trenta mesos hagen estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuales de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

No és aplicable als contractes formatius, de relleu i interinitat.

2. Contractes de duració determinada:

a) El contracte eventual regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors.

a.1) La duració màxima d'este contracte serà de 12 mesos dins d'un període de 18 i, en cas de concertar-se per un termini inferior, podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguen superar-se els mencionats dotze mesos com a límit màxim acumulat.

Els treballadors amb contracte eventual perceben al seu terme la indemnització determinada en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors.

a.2) Es podrà concertar el dit contracte per a atendre les vacacions del mateix personal, exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda de serveis encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa.

b) El contracte d'interinitat regulat en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels Treballadors permetrà substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, en els supòsits previstos en els articles 37, 38, 40, 45 i 46 del dit estatut.

b.1) La seua duració estarà determinada per la incorporació de la persona substituïda, que haurà de ser expressament i necessàriament identificada en el moment de la concertació del contracte. La permanència del substitut una vegada reincorporat el treballador substituït, suposarà la transformació del contracte temporal en indefinit.

c) Contracte per obra o serveis determinats. Als efectes del que preveu l'article 15.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a més dels continguts o objectes d'este tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a tasques o serveis amb substantivitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'este sector que poden ser cobertes amb esta modalitat contractual, els següents:

c.1) Temporades d'esdeveniments esportius, congressos, festes, fires, exposicions, promocions, serveis preventius, reforços estacionals (campanyes de grip, etc.) reforços de plantilla en zones de platja o turístiques, i qualsevol activitat extraordinària que necessite l'augment temporal de la plantilla.

c.2) Contractes amb les administracions, sempre que no estiga emparat per les clàusules de subrogació la continuació del treballador en la nova adjudicatària.

c.3) Activitats de caràcter temporal o estacional derivades de contractes amb les administracions.

Secció tercera Extinció del contracte de treball

Article 28. Extinció del contracte de treball

Les causes, formes, procediments i efectes tant de les suspensions com de les extincions col·lectives de contractes de treball són les esta-

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

En el caso que la empresa y el trabajador pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15 % de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 27. Contratos de duración determinada

1. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

No es de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contratos de duración determinada:

a) El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

b) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias, exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales (campañas de gripe, etc.) refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las Administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las Administraciones.

Sección tercera Extinción del contrato de trabajo

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las

bles en la legislació vigent, o per acord entre treballadors d'un establiment o empresa i la seua direcció.

Quant a l'extinció individual del contracte de treball per voluntat del treballador, s'establix que qui desitge cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligat a informar-la per escrit i complint els terminis mínims de preavís següents:

Personal superior, tècnic i administratiu: un mes natural.

Resta de personal: Quinze dies.

L'incompliment per part del treballador de la dita obligació de preavís amb la suficient antelació donarà dret que se li detraga de la liquidació final l'import del salari real d'un dia per cada dia de retard en el preavís, més el seu equivalent en parts proporcionals.

Si el treballador compleix el preavís estipulat i l'empresa no li fa entrega o abona la pertinent liquidació final per tot l'últim dia de treball i això no és a causa del rebuig injustificat d'esta per part del treballador, este tindrà dret que se li aplique a l'import de la liquidació final, a partir del dit dia l'interés per mora que legalment estiga establetit.

En cas d'extinció del contracte de treball per expiració del termini contret, l'empresa s'obligarà, en contractes de modalitat temporal la duració dels quals supere els dotze mesos consecutius, a preavisar el treballador de la dita decisió, almenys, amb quinze dies naturals d'antelació. Si no compleix este preavís o ho fa de manera parcial, amb la liquidació final s'abonarà al treballador l'import d'un dia de salari per cada dia de termini incomplít, amb el màxim de quinze dies de salari.

Tindran dret a la reserva del lloc de treball els contractes de treball suspesos per les causes següents:

– Maternitat: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es disfrutarán de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, esta podrà optar que el pare disfrute d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

– Adopció o acolliment de menors de sis anys, o de majors d'esta edat quan es tracte de menors discapacitats, o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provindre de l'estranger tinguin especials dificultats d'inscripció social i familiar degudament acreditades per servis socials competents: la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió podrà disfrutar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

Quant a la suspensió del contracte de treball per gaudi del permís de paternitat, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V Formació professional

Article 29. Mesures per al foment de la formació professional en l'empresa

1. A fi d'afavorir la professionalització dels treballadors i la millora permanent de la formació professional en el sector, les parts consideren que esta ha d'orientar-se a:

establecidas en la legislació vigente, o por acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien deseé cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal superior, técnico y administrativo: un mes natural.

Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preaviso con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, este tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

– Maternidad: la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

– Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por disfrute del permiso de paternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Formación profesional

Artículo 29. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa

1. Con objeto de favorecer la profesionalización de los trabajadores y la mejora permanente de la formación profesional en el Sector, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

a) Promoure el desenrotllament personal i professional dels treballadors.

b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.

c) Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, com per noves formes d'organització de treball.

2. Atesa la seua transcendència per al model de relacions laborals a què respon este conveni, la política formativa en el sector s'acomodarà als criteris següents:

a) Professionalització i desenrotllament dels recursos humans, de manera que se satisfacen les necessitats de formació professional dels treballadors en el si de les empreses i es facilite el seu accés a unes millors qualificacions.

b) Plena universalització de l'acció formativa, que es projectarà al personal en tots els nivells.

c) Impuls de la formació professional com a responsabilitat dels agents socials, en l'enteniment que interessa tant a l'empresa com al treballador, i que no pot fer-se al marge dels seus protagonistes.

d) Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i com deure.

e) Connexió entre el disseny de les accions formatives i les necessitats de qualificació professional.

f) Valoració com a factor estratègic per a la competitivitat de les empreses i com a variable estructural condicionant en alt grau de qualsevol estratègia de creixement.

g) Assumpció de la política formativa com a aspecte fonamental de la flexibilitat interna de les empreses que possibilita l'adaptabilitat dels recursos humans als nous processos productius, i fa operativa la mobilitat funcional.

h) Continuitat, a fi d'impulsar el permanent desenrotllament de les qualificacions professionals.

i) Consideració de la formació, a través de l'organització i participació en cursos, activitats i programes, com a afavoridora de la promoció del personal i element referencial, en els termes que s'assenyalen en els articles corresponents del present conveni, als efectes del sistema de classificació professional i de l'estructura retributiva.

Article 30. Temps de formació

1. El temps de formació vinculada al lloc de treball per cada treballador serà d'un mínim de 20 hores dins del còmput anual de jornada.

2. Es garantix la universalitat en l'accés a esta i que no es produïsca cap tipus de discriminació, en especial, per raó de gènere, edat i nivell professional.

Este temps de formació es destinarà a la realització d'accions formatives d'interès per a l'exercici professional encomanat o que puga encomanar-se, així com de la projecció de la carrera professional dels empleats.

3. Estes hores podran ser acumulades durant un període de fins a tres anys en aquells casos en què, per necessitats organitzatives o funcionals, no siguen utilitzades anualment. Així mateix, en l'organització de les activitats formatives, es procurarà tindre en compte les circumstàncies concurrents en els treballadors.

Article 31. Finançament

El finançament de les accions formatives es farà preferentment amb càrrec a les diverses vies de finançament previstes en la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, així com altres possibles vies de finançament que es desenrotllen a este efecte.

A través de la Comissió Paritària Sectorial, se procurará, en la medida que sea posible, la reversión al sector de la fracción de cuota de formación profesional que de acuerdo con la legislación pueda dedicarse a formación profesional en el sector, a fin de conseguir una amplia reinversión.

Les organizaciones firmantes del presente convenio, podrán, conjuntamente o separadamente, asumir el encargo que desde el presente convenio se realiza para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y de las convocatorias que la desarrolle.

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Artículo 30. Tiempo de formación

1. El tiempo de formación vinculada al puesto de trabajo por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada.

2. Se garantiza la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

Artículo 31. Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen a tal efecto.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará en la medida de lo posible la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación profesional en el Sector, a fin de alcanzar una amplia reinversión.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente Convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y de las convocatorias que la desarrolle.

Sense perjuí del que s'ha dit més amunt, en l'àmbit d'empresa podrà establir-se l'aplicació de recursos propis addicionals amb caràcter complementari, en funció de les seues necessitats i característiques.

Article 32. Comissió Paritària Sectorial de Formació

1. Per a entendre de totes les qüestions que es plantegen sobre formació professional en l'àmbit del sector, i per a donar resposta a les previsiones de la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació i desenrotillar les competències que es deriven per a esta de la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació, es crea la Comissió Paritària Sectorial de Formació.

La Comissió de Formació, amb capacitat per a desenrotillar les seues competències en els àmbits que corresponga i davant dels organismes competents que corresponguen, assumirà, entre altres, les funcions següents, i assumirà també les necessàries per a l'adaptació de la normativa general sobre formació professional al sector del transport sanitari:

a) Vetlar pel compliment dels acords de formació professional per a l'ocupació i de la normativa sobre la matèria en l'àmbit del present conveni, per a una adaptació més adequada al sector.

b) Establir els criteris orientatius i de prioritat per a l'oferta formativa sectorial i per a la realització de les mesures complementàries i d'acompanyament a la formació referides a l'àmbit sectorial del conveni.

c) Proposar la realització i, si és el cas, participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial, i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i centres de referència nacional corresponents a l'àmbit del sector.

d) Conéixer i promoure l'aplicació del sistema de formació professional per a l'ocupació en el sector, i realitzar el seguiment i avaliació de les accions empreses a fi de contrastar orientacions, promoure altres iniciatives i actualitzar, si és el cas, els objectius de la formació sectorial.

e) Assumir les competències de mediació que li atribuïx la normativa sobre formació professional per a l'ocupació, en els supòsits de discrepància entre empresa i representació legal dels treballadors respecte de les accions formatives bonificades amb càrrec al sistema, en els termes de l'esmentada normativa.

f) Qualssevol altres que li siguin atribuïdes per la normativa reguladora de la formació professional per a l'ocupació.

2. Una vegada finalitzada la vigència de l'accord de formació professional per a l'ocupació, la Comissió Paritària Sectorial de Formació continuará desenrotillant les funcions i competències relacionades en l'apartat anterior, en especial les que li atribuïsca la legislació vigent en matèria de formació professional per a l'ocupació.

3. La Comissió Paritària Sectorial aprovarà el seu reglament de funcionament, i l'adaptarà a les previsions del present conveni i a la normativa en vigor sobre la matèria.

Article 33. Acció formativa en les empreses

1. Sense perjuí d'allò que s'ha disposat amb caràcter sectorial en els articles precedents, les empreses, abans d'implantar un pla de formació, hauran de complir el que preveu l'article 64.1, apartat 4t,c) de l'Estatut dels Treballadors, relatiu a les competències de la representació legal dels treballadors en esta matèria.

Amb este fi, es tindrà en compte que en un pla de formació d'empresa es preveuran els punts següents que les empreses hauran de facilitar amb caràcter previ a la representació legal dels treballadors:

– Objectius i contingut de les accions formatives a desenrotillar.

– Criteris de selecció i col·lectiu afectat.

– Calendari d'execució.

– Mitjans pedagògics i llocs d'impartició de les accions formatives.

– Cost estimat de les accions formatives.

– Memòria dels cursos de formació impartits, una vegada realitzades les accions formatives.

2. En els supòsits d'accions formatives que les empreses finançen amb càrrec al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula este sistema de finançament, seran aplicables a este efecte les previsions contingudes en esta i concordants sobre la matèria.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 32. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del Sector, y para dar respuesta a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

La Comisión de Formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá, entre otras, las siguientes funciones, asumiendo también las necesarias para la adaptación de la normativa general sobre formación profesional al Sector del Transporte Sanitario:

a) Velar por el cumplimiento de los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo y de la normativa sobre la materia en el ámbito del presente Convenio, para su más adecuada adaptación al Sector.

b) Establecer los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa sectorial y para la realización de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al ámbito sectorial del Convenio.

c) Proponer la realización y, en su caso, participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial, y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y Centros de Referencia Nacional correspondientes al ámbito del Sector.

d) Conocer y promover la aplicación del sistema de formación profesional para el empleo en el Sector, realizando el seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, los objetivos de la formación sectorial.

e) Asumir las competencias de mediación que le atribuye la normativa sobre formación profesional para el empleo, en los supuestos de discrepancia entre empresa y representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas bonificadas con cargo al sistema, en los términos de la citada normativa.

f) Cualesquier otras que le sean atribuidas por la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo.

2. Una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará desarrollando las funciones y competencias relacionadas en el apartado anterior, en especial las que le atribuya la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo.

3. La Comisión Paritaria Sectorial aprobará su reglamento de funcionamiento, adaptándolo a las previsiones del presente Convenio y a la normativa en vigor sobre la materia.

Artículo 33. Acción formativa en las empresas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art. 64.1, ap. 4º,c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes extremos que las Empresas habrán de facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores:

– Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

– Criterios de selección y colectivo afectado.

– Calendario de ejecución.

– Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

– Coste estimado de las acciones formativas.

– Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas que las Empresas finançien con cargo a su crédito para la formación contínua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

3. En supòsits especials, quan per la dimensió de l'empresa o la complexitat de les accions formatives es faça necessari la representació legal dels treballadors per a afavorir la interlocució en esta matèria, podrà encomanar a algun dels seus membres l'exercici de comeses pròpies relacionats amb la formació professional.

4. En l'àmbit de l'empresa podrà pactar-se la constitució d'una comissió mixta de formació entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, amb la composició, competències i normes de funcionament que les parts acorden.

5. Tots els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret que les empreses els faciliten, en la mesura que siga possible i sense que es condicione la prestació del servei, la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del permís de conduir BTP pel portalliteres i, en general, per al títol de Graduat Escolar, de Formació Professional de primer i segon grau, de diplomatures o llicenciatures universitàries, els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tindran dret:

a) A permisos retribuïts per a assistir a exàmens.

b) A disfrutar del període vacacional, de manera continuada o partida, acordant-ho amb la direcció de l'empresa, per a poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc., i sempre que això permeta el normal exercici de l'activitat en el centre de treball o establiment.

c) A triar, en el supòsit de ser possible i treballar-se a torns en el centre de treball o establiment, aquell que siga més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'haja acreditat suficientment davant de la direcció i no es condicione la realització del treball.

En tots els casos, els treballadors hauran d'acreditar, per mitjà de l'entrega dels justificants de matriculació i assistència, l'efectiva realització dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per a tindre dret a estos beneficis.

d) En el cas del personal de moviment (conductors, ajudant de conductor portalliteres, i portalliteres), amb l'objecte de facilitar l'accés a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei, i tenint en compte que no és una formació necessària per a l'exercici del lloc de treball, sinó una exigència administrativa sobre la formació personal i particular dels treballadors i treballadores, es fa necessari regular els aspectes relatius a la distribució de les càrregues i costos de la dita formació tant en qüestió d'hores lectives com finançament. En este sentit:

d.1) Les empreses finançaran amb càrec prioritari al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa que regula este sistema de finançament, i posteriorment amb càrec als seus fons privats, si no és suficient el dit crèdit, les accions formatives que es programen anualment per a facilitar l'actualització professional del personal que necessite accedir a la titulació i/o certificació que en cada cas exigisquen les entitats beneficiàries del servei i així ho sol·liciten, sempre que les dites accions formatives siguin organitzades per les mateixes empreses.

d.2) La formació impartida exclusivament per al fi que es definix en el present punt quedará exclosa del còmput anual de la jornada de treball.

d.3) L'esforç de les entitats empresariales a facilitar i finançar les accions formatives definides en el present punt d), exiguen una corresponsabilitat per part dels treballadors i treballadores que s'acullen a estes tant en el compromís d'aprofitament formatiu, com en el de manteniment en el lloc de treball. En conseqüència, els treballadors i treballadores que s'acullen a les mateixes accions formatives detallades en este punt, finalitzades estes, sempre que superen les 50 hores lectives, abandonen l'empresa en un termini de dotze mesos, estaran obligats a indemnitzar l'empresa en la quantia de 500 euros i en la forma assenyalada en l'article 28 del present conveni col·lectiu.

6. Les organitzacions empresariales, sindicals i empreses adaptaran els seus plans de formació als continguts de la qualificació professional de tècnic en transport sanitari (BOE 59, de 9 de març de 2004) o al seu desglossament modular, a fi que tots els treballadors del sector

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

4. En el ámbito de la Empresa podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

5. Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los Camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

d) En el caso del personal de movimiento (conductores, Ayudante de conductores camilleros, y camilleros), con el objeto de facilitar el acceso a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio, y teniendo en cuenta que no es una formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, sino una exigencia administrativa sobre la formación personal y particular de los trabajadores y trabajadoras, se hace necesario regular los aspectos relativos a la distribución de las cargas y costes de dicha formación tanto en cuestión de horas lectivas, como financiación. En este sentido:

d.1) Las empresas financiarán con cargo prioritario a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, y posteriormente con cargo a sus fondos privados, si no fuese suficiente dicho crédito, las acciones formativas que se programen anualmente para facilitar la actualización profesional del personal que precise acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio y así lo soliciten, siempre que dichas acciones formativas sean organizadas por las propias empresas.

d.2) La formación impartida exclusivamente para el fin que se define en el presente punto quedará excluido del cómputo anual de la jornada de trabajo.

d.3) El esfuerzo de las entidades empresariales en facilitar y financiar las acciones formativas definidas en el presente punto d), exigen una corresponsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las mismas tanto en el compromiso de aprovechamiento formativo, como en el de mantenimiento en el puesto de trabajo. En consecuencia los trabajadores y trabajadoras que acogidos a las mismas acciones formativas detalladas en este punto, finalizadas las mismas, siempre y cuando superen las 50 horas lectivas, abandonen la empresa en un plazo de doce meses, vendrán obligados a indemnizar a la empresa en la cuantía de 500 euros y la forma reseñada en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

6. Las Organizaciones Empresariales, Sindicales y Empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la Cualificación Profesional de Técnico en Transporte Sanitario (B.O.E. núm. 59 de 9 de marzo de 2004) o a su desglose modular, a fin de que todos los trabaja-

aconseguisquen esta qualificació, independentment de l'exigida en cada comunitat.

7. Si els treballadors sol·liciten, a l'empara de l'article 46, llicències sense retribució per a assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seua específica formació acadèmica, professional o ofici, corresponderà a la direcció de les empreses la decisió de facilitar la seua assistència en funció de l'activitat empresarial i si la seua absència la condiciona.

CAPÍTOL VI *Mobilitat geogràfica*

Article 34. Mobilitat geogràfica

1. El trasllat de treballadors que no hagen sigut contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen, o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entendrà que concorren les causes a què es referix este article quan l'adopció de les mesures proposades contribuïsca a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seua efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per gastos, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de vint dies de salari per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant els gastos propis com els dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sense perjúi de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars que s'hi assenyalen, sense que concorreguen causes noves que justifiquen esta actuació, estos nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no inferior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este ocupe més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprengua un nombre de treballadors d'almenys:

a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.

b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.

c) Treanta treballadors en les empreses que ocupen tres-cents o més treballadors.

El dit període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comité o comités d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de

dores del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad.

7. Si los trabajadores solicitan, al amparo del artículo 46, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

CAPÍTULO VI *Movilidad geográfica*

Artículo 34. Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal,

representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà amb caràcter general pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

No obstant el que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquen, podrà ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es referix l'apartat 1 d'este article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, podrà ser superior a sis mesos.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjuí de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seua resolució.

L'accord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjuí del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf 4t, apartat 1, d'este article.

3. Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si n'hi ha lloc de treball.

4. Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exisquen que estos residisquen en una població diferent de la del seu domicili habitual, i abonarà, a més dels salaris, els gastos de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seua efectivitat, que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments de duració superior a tres mesos; en este últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, els gastos dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

Contra l'orde de desplaçament, sense perjuí de la seua executivitat, el treballador podrà recórrer en els mateixos termes previstos en l'apartat 1 d'este article per als trasllats.

Els desplaçaments la duració dels quals, en un període de tres anys, excedisca dotze mesos tindran, amb caràcter general, el tractament previst en esta llei per als trasllats.

5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball a què es referix este article.

CAPÍTOL VII *Retribucions*

Secció primera Conceptes i estructura salarial

Article 35. El salari: el seu abonament i la seua acreditació

El salari, llevat que s'indique una altra cosa per contracte de treball, corresponderà sempre a una dedicació del treballador per una activitat productiva normal i dins de la jornada laboral ordinària establecida. Per tant, qui no realitza la jornada prevista en este conveni col·lectiu, de manera injustificada, percebrà el salari proporcionalment a la jornada real i efectiva que desenrotlla.

El salari serà abonat per mesos vençuts, l'últim dia hábil o a tot tardar dins dels cinc primers dies del mes següent. Les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador seran satisfetes per este, i serà nul tot pacte en contra.

El personal podrà percebre bestretes a compte del salari meritat pel treball realitzat abans de que arribe el dia assenyalat per al seu pagament. En cap cas esta bestreta podrà ser d'un import superior al del salari net a percebre quan corresponga.

El salari anirà necessàriament documentat en un full de nòmina o percepcions que s'entregarà al treballador, individualment i com a justificant del pagament realitzat.

El dit rebut, que s'ajustarà al model oficial del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, llevat que per acord entre l'empresa i els represen-

en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstant lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párr. 4.^º apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los trasladados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excede de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los trasladados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPITULO VII *Retribuciones*

Sección primera Conceptos y estructura salarial

Artículo 35. El salario: Su abono y su acreditación

El salario, salvo que se indique otra cosa por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregarán al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por acuerdo entre empresa y

tants legals dels treballadors s'haja establít un altre model, contindrà, amb la deguda claredat i separació, els diferents conceptes retributius que componguen el salari del treballador, així com les deduccions que corresponguen, que podrà incloure la part proporcional de les pagues extres si s'acorda expressament.

Article 36. Estructura del salari

En l'estructura del salari es distingiran el salari base i els complementos del salari.

Es consideraran complementos salariais les quantitats que, si és el cas, hagen d'addicionar-se al salari base, fixades en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i/o resultats de l'empresa.

Els complementos salariais hauran de quedar inclosos, necessàriament, en alguna o algunes de les modalitats següents:

De lloc de treball. Comprendran aquells complementos que ha de percebre, si és el cas, el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat professional, que comporte conceptuació diferent del que seria la retribució per la seu classificació professional. Estos complementos són d'índole funcional i la seu percepció depén exclusivament de l'exercici professional en el lloc assignat.

De qualitat o quantitat de treball. El treballador els percebrà, si és procedent, per raó d'una millor qualitat o una major quantitat de treball, vagen o no units a un sistema de retribució o rendiment.

De naturalesa personal. Seran aquells complementos que el treballador percep per algun tipus de vinculació o característica personal.

Article 37. Principi de no-discriminació i discapacitat

La prestació d'un treball del mateix valor ha de retribuir-se amb el mateix salari, sense cap discriminació. Per tant, les parts afectades per este conveni, i en aplicació d'este, es comprometen a respectar el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe o condició sexual, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat dins de l'Estat espanyol.

Este compromís, comporta igualment, remoure els obstacles que puguen incidir en el no-compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes.

Sobre discapacitat, es vetlarà en les empreses afectades per este conveni pel compliment de la reserva del 2 % de places a cobrir per discapacitats en les empreses de més de 50 treballadors.

Article 38. Conceptes salariais

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribuïssquen el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

1. Salari base

Es considerarà salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, en funció de la seu classificació professional.

El salari base per a les distintes categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arreplegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu les dites taules, s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salariales definitives de l'any 2011.

La dita taula es revisarà el 31 de desembre de 2012 d'acord amb la fórmula següent.

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el salari base en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estos taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romès en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El Salari base s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contindrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se acuerda expresamente.

Artículo 36. Estructura del salario

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

De calidad o cantidad de trabajo. El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 37. Principio de no discriminación y discapacidad

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del Estado español.

Este compromiso, conlleva igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Sobre discapacidad, se velará en las empresas afectadas por este convenio por el cumplimiento de la reserva del 2 % de plazas a cubrir por discapacitados en las empresas de más de 50 trabajadores.

Artículo 38. Conceptos salariales

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

1. Salario base

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

El Salario Base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el Anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente fórmula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el salario base en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nómina de abril de 2013, sujetas a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El Salario base se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, aplicant un increment de l'1,5 % sobre estos.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el salari base en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

2. Plus d'ambulàncies

Per a compensar les condicions especials del servei d'ambulàncies, basant-se en la qualificació protocolitzada per la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana per a dotar de coneixements sanitaris el personal de les ambulàncies (conductors i acompañants), els reciclatges de formació necessaris, la conducció urgent i l'atenció en les cures d'higiene i protecció personals amb malalts especials, s'establix un plus d'ambulàncies que s'especifica en la taula de l'anex I.

El plus d'ambulàncies per a les distintes categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arreplegada en l'anex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

La dita taula es revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent:

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus d'ambulàncies en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 % s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El plus d'ambulàncies s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

Per a l'any 2013, es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estos.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus d'ambulàncies en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

3. Retribució específica del treball nocturn

El treball considerat nocturn, d'acord amb l'article 36 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tindrà a partir del dia d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu la remuneració específica que es determina en este article.

El treballador que preste servici entre les vint-i-dos hores i les sis hores, percebrà, per cada hora de treball en el dit horari, amb independència que este treball es realitze de manera efectiva o de presència, un increment sobre el salari base i el plus d'ambulàncies que li corresponga d'un 10 per 100. A este efecte, el càlcul es realitzarà sobre el salari base més plus d'ambulàncies per catorze pagues, dividit per la jornada ordinària anual d'este conveni.

- [(Salari base + plus d'ambulàncies) x 14] / 1800 = preu hora
- Preu hora x 10 % = preu hora nocturna

4. Retribució de festivitats

Tot el personal inclòs en este conveni col·lectiu que treballa, en les circumstàncies que es determinen, els festius que es detallen a continuació percebran, amb caràcter extraordinari en concepte de plus de festius, la quantitat de 30,84 € per a l'any 2012.

– 24 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de nit.

– 25 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de dia.

– 31 de desembre. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de nit.

– 1 de gener. Percebrà el plus de festius el personal que estiga de servici en el torn de dia.

– Divendres Sant. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– Dilluns de Pasqua. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Salario Base en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

2. Plus ambulanciero.

Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana para dotar de conocimientos sanitarios al personal de las ambulancias (conductores y acompañantes), los recicajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un Plus Ambulanciero que se especifica en la tabla del anexo I.

El plus ambulanciero para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente formula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el Plus Ambulanciero en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El plus ambulanciero se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Plus Ambulanciero en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

3. Retribución específica del trabajo nocturno

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá a partir del día de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la remuneración específica que se determina en este artículo.

El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, con independencia de que este trabajo se realice de forma efectiva o de presencia, un incremento sobre el Salario Base y el Plus Ambulanciero que le corresponda de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el Salario Base más Plus Ambulanciero por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este Convenio.

- [(Salario base + plus ambulanciero) x 14] / 1800 = Precio Hora
- Precio hora x 10 % = Precio Hora Nocturna.

4. Retribución de festividades

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en las circunstancias que se determinan, los festivos que a continuación se detallan, percibirán con carácter extraordinario en concepto de Plus de Festivos la cantidad de 30'84 € para el año 2012.

– 24 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

– 25 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

– 31 de diciembre. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de noche.

– 1.º de enero. Percibirá el plus de festivos el personal que esté de servicio en el turno de día.

– Viernes Santo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– Lunes de Pascua. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 1 de maig. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 15 d'agost. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

– 9 d'octubre. Percebran el plus de festius tot el personal de servici tant en jornada mitjana o total.

Mitjançant un acord amb els representants legals dels treballadors, les empreses podran modificar les dates assenyalades i adaptar-les al costum del lloc.

El plus festiu per a totes les categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arreplegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

Esta taula es revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent:

- En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus festiu en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

- Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'excés sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que serà abonada per les empreses en la nòmina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romès en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El plus festiu s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estos.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus festiu en el 75 % del que supere l'esmentat 1,5 %.

Article 39. Antiguitat

Els treballadors/es amb alta posterior a l'1 de gener de 1984, d'acord amb el que estableix l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, percebrà pel concepte de complement d'antiguitat:

- Complits els tres anys de permanència, el 3 per 100
- Un augment de l'1 per 100 per any de permanència, a partir del quart any.
- Als vint anys o més de serveis ininterromputs, el 20 per 100.

Respecte del complement d'antiguitat per a treballadors amb alta anterior a l'1 de gener de 1984, caldrà ajustar-se als convenis i/o contractes suscrits entre les parts.

L'abonament s'efectuarà en el rebut mensual de cada mes i el dret s'obtindrà en el mes en què es complisca l'antiguitat de què es tracte.

Article 40. Hores de presència

Ateses les especials característiques que concorren en este sector, com a conseqüència de la permanent disponibilitat del personal de moviment per a atendre estos serveis públics, que comporta l'existència de les hores de presència establertes en l'article 44 del present conveni, estes no poden tindre la consideració de temps de treball efectiu i, per tant, no són computables, segons estableix expressament el RD 1561/1995, de 21 de setembre.

Ambdós parts acorden fixar com a preu a estes hores, el que resulta aplicable de la fórmula següent:

$$[(\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} + \text{plus d'ambulàncies}) \times 14] / 1800 \text{ horas} = \text{preu hora presència}$$

Article 41. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, a tot el personal, s'aplicaran en els mateixos termes i condicions que regixen per a les empreses i treballadors del sector, i la seua quantia es basarà prenent en consideració el salari base del present conveni, més plus d'ambulàncies, i més antiguitat, que es calcularan en còmput semestral.

Les dites gratificacions s'abonaran en la primera quinzena de juliol i desembre, respectivament. Els treballadors que no façan un any que treballen les percebran a prorrata del temps treballat, i este es computarà sempre en dies naturals.

– 1.º de Mayo. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 15 de agosto. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

– 9 de octubre. Percibirán el plus de festivos todo el personal de servicio tanto en jornada media o total.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, las empresas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

El Plus Festivo para todas las categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el ANEXO I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente formula.

- En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el plus festivo en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

- Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujeta a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El plus festivo se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1,5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1,5 %, se revisará el Plus Festivo en el 75 % de lo que supere el citado 1,5 %.

Artículo 39. Antigüedad

Los trabajadores/as con alta posterior a 1 de enero de 1984, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá por el concepto de Complemento de Antigüedad:

- Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100
- Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100.

Respecto del complemento de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984, se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

El abono se efectuará en el recibo mensual de cada mes y el derecho se obtendrá en el mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

Artículo 40. Horas de presencia

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que comporta la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 44 del presente Convenio, estas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula:

$$[(\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad} + \text{plus ambulanciero}) \times 14] / 1800 \text{ horas} = \text{Precio H. presencia}$$

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el salario base del presente Convenio, más Plus Ambulanciero, y más Antigüedad, calculándolas en cómputo semestral.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose este siempre en días naturales.

Secció segona
Dieten, bestretes i altres conceptes

Article 42. Conceptes no salarials. Dietes

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes pels treballadors en concepte d'indemnitzacions o bestretes per gastos realitzats com a conseqüència de la seua activitat laboral, així com les prestacions i indemnitzacions del sistema protector de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions, acomiadaments, rescissions de contracte i jubilacions.

Sempre que es complisquen les condicions que marca la llei perquè este concepte estiga considerat concepte extrasalarial, el personal que, fruit de la realització d'un servici, es desplace tindrà dret a percebre una indemnització pels gastos que s'originen, que rebrà sota el concepte de dieta en els casos següents:

El treballador percebrà la dieta quan per a la realització d'un servici haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball i no siga possible que puga tornar en l'horari de dinar o sopar; s'abonarà, per tant, la dieta del menjar que no s'ha pogut realitzar en l'àmbit de treball.

Es consideren només els desplaçaments que impedisquen començar a menjar en l'àmbit de treball, dins de l'horari de dinars (13 h a 16 h) i sopars (20 h a 23 h). Una vegada iniciat l'horari de menjar, el treballador ha de poder disposar d'una hora ininterrompuda. Si esta s'interromp per causa d'un servei i pot tornar a l'àmbit de treball a iniciar el menjar dins d'esta franja horària, no s'abonarà la dieta, en cas contrari si s'abonarà la dieta. Si l'empresa, per a no abonar la dieta, ordena el desplaçament en l'àmbit de treball per a poder menjar, el temps de desplaçament no es considerarà inclòs dins de l'hora de menjar.

Per a aplicar el règim anterior a l'àmbit de treball, siga propi de l'empresa o alié, ha d'estar dotat d'un menjador amb nevera, microones, pica, taula i cadires; perquè el treballador puga menjar en l'àmbit de treball.

S'inclou també, en este cas, els trasllats temporals o definitius de treballadors en l'àmbit de treball, que en les mateixes condicions: horari, material necessari, etc., abans detallat, no donarà dret a percebre cap tipus de compensació econòmica.

Quan estes franges horàries coincidisquen amb l'inici o finalització del servei, tampoc s'abonarà la dieta, atés que el treballador ha de venir ja menjat, o se n'anirà a menjar a casa.

Tampoc s'abonarà la dieta si per qualsevol circumstància el treballador pot menjar en el seu domicili, dins dels horaris abans mencionats. El treballador percebrà la dieta de pernoctació i desdejuni quan per la realització d'un servici haja de desplaçar-se fora del seu àmbit de treball, i no puga pernoctar en el seu àmbit de treball o domicili. Als efectes d'aquest article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

No es pagaran begudes alcohòliques.

En tot cas, les empreses poden substituir l'abonament de la dieta pel pagament del gasto directament. En els serveis que es presten fora del territori nacional seran gastos a justificar.

Els valors assenyalats en l'annex I d'aquest conveni seran exigibles a partir del mes següent a la firma del present conveni.

Per a l'any 2013, les quanties reflectides en l'annex I es revisaran d'acord amb la fórmula següent:

– Si l'IPC general nacional al desembre de 2012 és inferior al 2 %, s'incrementaran en un 1,5 %.

– Si l'IPC general nacional al desembre de 2012 és superior al 2 %, en primer lloc s'afegeirà la diferència percentual entre l'esmentat IPC real i el 2 %, i posteriorment, sobre la quantia resultant s'aplicarà l'1,5 % d'increment.

Article 43. Uniformitat

Les empreses facilitaran al personal l'uniforme, vestuari necessari i idoni per a la realització de la seua funció, segons el disseny de l'empresa i consonància amb les èpoques d'hivern i estiu, segons les regions.

Este vestuari serà reposat i ampliat, i serà obligatòria la seua utilització i neteja per part del treballador.

Sección segunda
Dietas, suplidós y otros conceptos

Artículo 42. Conceptos no salariales. Dietas

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidós por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13.00 h a 16.00 h) y cenas (20.00 h a 23.00 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si esta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, ha de estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que el trabajador pueda, comer en el ámbito de trabajo.

Se incluye también, en este caso, los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica.

Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Los valores reseñados en el Anexo I de este Convenio serán exigibles a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Para el año 2013, las cuantías reflejadas en el Anexo I, se revisarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

– Si el IPC general nacional a diciembre de 2012, es inferior al 2 %, se incrementarán en un 1'5 %.

– Si el IPC general nacional a diciembre de 2012 es superior al 2 %, en primer lugar se añadirá la diferencia porcentual entre el citado IPC real y el 2 %, y posteriormente sobre la cuantía resultante se aplicará el 1'5 % de incremento.

Artículo 43. Uniformidad

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

CAPÍTOL VIII
Temps de treball

Secció primera
Jornada de treball

Article 44. Jornada laboral

1. La jornada ordinària de treball per al personal que no siga de moviment serà de quaranta hores de treball a la setmana i de 1.800 hores/any, o la legal que en cada moment existisca.

La jornada de treball per al personal de moviment serà de quaranta hores setmanals i de 1.800 hores/any de treball efectiu, que es computarà com a cent seixanta hores quadrisetmanals de treball efectiu més huitanta hores de presència, durant la duració del present conveni collectiu.

Si durant la vigència del present conveni s'establix nova normativa legal o modificacions en el conveni general que afecten allò que s'ha regulat en matèria de jornada laboral, les parts firmants, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran a fi d'analitzar les conseqüències i repercussions que les variacions introduïdes puguen tindre en el contingut del conveni, i s'adaptaran, si és el cas, a fi de mantindre l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites variacions.

2. Per als treballadors amb disponibilitat del vehicle de l'empresa per a desplaçar-se al seu domicili al principi i final de la jornada, el còmput de la jornada diària serà des de l'arreplega del primer servei fins a la descàrrega d'este, sempre que este servei no s'inicie o finalitza a més de 30 minuts del domicili del treballador.

3. Descripció de la jornada de treball del personal de moviment (temps de treball efectiu i temps de presència). Rebrà la consideració de temps de treball efectiu aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari i en l'exercici de la seua activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'estos, incloent-hi els treballs per a la conservació, neteja i reparació del vehicle quan siguin realitzats pel treballador durant el seu servei, i qualsevol altre treball auxiliar que s'efectue en relació amb el vehicle, els seus passatgers o la seua càrrega.

Tindrà la consideració de temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjars en ruta o altres de similars.

Les anteriors disposicions en matèria de temps de treball efectiu i de presència seran aplicables als conductors, ajudants i altre personal auxiliar de viatge en el vehicle que realitze treballs en relació amb este, els malalts traslladats o la seua càrrega, en serveis tant urbans com interurbans.

La jornada màxima diària no haurà de superar les nou hores de treball efectiu, ni menys de sis hores, als efectes de pagament d'hores extraordinàries, i s'n'exceptuaran els serveis de llarg recorregut que no poden interrompre's; de manera que en estos el treballador descansarà la jornada laboral immediata les hores sobrepassades.

En tot cas, les hores extraordinàries podrán ser compensades per l'empresa amb temps de descans equivalent, sempre que el treballador hi estiga d'acord.

El descans mínim entre jornada i jornada s'atindrà en cada moment al que disposa la legislació vigent o a allò que s'ha pactat en els convenis d'àmbit inferior.

Les empreses estan facultades per a organitzar el treball d'acord amb les necessitats del servei, i podran establir els corresponents torns entre el personal per a assegurar l'atenció preventiva i real, des de les zero a les vint-i-quatre hores, durant tres-cents seixanta-cinc dies a l'any.

Estos turnos serán rotativos o fixos.

4. Còmput de la jornada. Amb caràcter general, i a l'empara de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses podran establir la distribució irregular de la jornada en còmput anual.

La jornada ordinària fixada en este conveni pot ser cumplida tant en hores efectives com en hores de presència. Les hores que sobrepassen les 160 hores en còmput quadrisetmanal, a elecció de l'empresa, seran compensades amb hores de descans o bé abonades mensualment en concepte d'hora de presència.

CAPÍTULO VIII
Tiempo de trabajo

Sección primera
Jornada de trabajo

Artículo 44. Jornada laboral

1. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana y de 1.800 horas/año o la legal que en cada momento exista.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesemanales de trabajo efectivo mas ochenta horas de presencia, durante la duración del presente Convenio Colectivo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa legal o modificaciones en el Convenio General que afectaren a lo regulado en materia de Jornada Laboral, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

2. Para los trabajadores con disponibilidad del vehículo de la empresa para desplazarse a su domicilio al principio y final de la jornada, el cálculo de la jornada diaria será desde la recogida del primer servicio hasta la descarga del mismo, siempre que este servicio no se inicie o finalice a más de 30 minutos del domicilio del trabajador.

3. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia). Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo pactado en los convenios de ámbito inferior.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

4. Cómputo de la jornada. A todos los efectos, y al amparo de artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cálculo anual.

La jornada ordinaria fijada en este Convenio puede ser cumplida tanto en horas efectivas como en horas de presencia, las horas que sobrepasen las 160 horas en cálculo cuatrisesemanal, a elección de la Empresa, serán compensadas con horas de descanso o bien abonadas mensualmente en concepto de hora de presencia.

5. Guàrdies de 24 hores. S'entendrà com a treball per torn de guàrdia de 24 hores tota forma d'organització del treball per la qual els treballadors realitzen un servei continuat de 24 hores en què s'alternen períodes de treball amb descans adequat, i es garantirà que en un període de 7 dies no es donen més de 48 hores de treball en un període de referència de 12 mesos; o el que és el mateix, que a cada guàrdia de 24 hores li continuen 48 hores de descans, d'acord amb el que estableix la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell.

Esta forma de prestació de treball només pot donar-se en els serveis que per la seua intensitat de treball permeten el descans adequat del treballador al llarg de la guàrdia.

Als efectes d'este apartat s'entendrà el següent:

1) Temps de treball, tot període durant el qual el treballador romança en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seua activitat o de les seues funcions.

2) Es considerarà temps de presència aquell en què el treballador es trobe en disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, àgapes en ruta o altres de paregudes.

3) Descans adequat: períodes regulars de descans dels treballadors, la duració dels quals s'expressa en unitats de temps, prou llargs i contínus per evitar que, a causa del cansament o a ritmes de treball irregulars, aquells es produïsquen lesions a si mateixos, als seus companys o a tercets, i que perjudiquen la seua salut, a curt o a llarg termini.

6. Adaptació de la jornada per a conciliar la vida familiar i laboral

En aplicació del que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/es tenen dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral en els termes que s'establisquen en el present article o en l'acord a què arriben individualment amb l'empresari, que, en tot cas, ha de respectar el que preveu este conveni col·lectiu.

L'exercici d'este dret individual podrà realitzar-se dins de les delimitacions següents:

a) Podrà exercir-se en aquells departaments, centres de treball o serveis on siga possible un horari flexible d'entrada i sortida.

b) Per a la seua concreció serà necessari la petició prèvia del treballador i l'existència d'un acord exprés amb l'empresa.

c) En qualsevol cas, no podrà afectar l'organització general dels torns de treball de les empreses, ni significarà un canvi de departament, ni de servei.

d) De la mateixa manera, només es podrà exercir si hi ha vacants que possibilitem l'exercici del dret sense afectar altres treballadors.

Article 45. Assignació de serveis. Quadre d'horaris i calendari laboral

Per raons òbries de seguretat, els conductors que hagen complit serveis diürns, quedaran exclosos de realitzar a continuació serveis nocturns, i al revés, els conductors que hagen efectuat serveis nocturns no podran dur a terme, a continuació, serveis diürns, excepció feta dels treballadors que es troben en servei de guàrdia de 24 hores.

L'Empresa, en tot moment, respectarà el descans previst en el present conveni, quadro d'horaris i calendari laboral.

Sobre els quadros d'horaris fixos d'organització dels serveis s'informarà al personal amb cinc dies d'antelació de la seua vigència en els de caràcter mensual, tres dies en els quinzenals i dos dies en els setmanals.

El calendari laboral a què es referix l'apartat quart de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals, vacacions i tots els dies inhàbils de l'any. Els dits calendaris seran negociats amb els representants dels treballadors/es de cada empresa.

Estos calendarios seran exposats en el tablón d'anuncis i en llocs visibles de fácil accés al centre de treball.

Article 46. Descans setmanal

Les empreses podran programar els descansos dels treballadors/es segons els torns abans mencionats; es facilitarà en una setmana dos dies de descans consecutius, no necessàriament un diumenge o festiu, com-

5. Guardias de 24 horas. Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores realicen un servicio continuado de 24 horas en qué se alternan períodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un periodo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un periodo de referencia de 12 meses; o lo que es lo mismo, que a cada Guardia de 24 horas le continúen 48 horas de descanso, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Esta forma de prestación de trabajo solo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado del trabajador a lo largo de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá el siguiente:

1) Tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

2) Se considerará tiempos de presencia aquel en qué el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, ágapes en ruta u otras de parecidas.

3) Descanso adecuado: periodos regulares de descanso de los trabajadores, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a si mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

6. Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establecen en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el empresario, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este Convenio Colectivo.

El ejercicio de este derecho individual podrá realizarse dentro de las siguientes delimitaciones:

a) Podrá ejercitarse en aquellos Departamentos, centros de trabajo o servicios donde fuera posible un horario flexible de entrada y salida.

b) Para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.

c) En cualquier caso, no podrá afectar a la organización general de los turnos de trabajo de las Empresas, ni significará un cambio de Departamento, ni de Servicio.

d) De igual forma solo se podrá ejercitar si existen vacantes que posibiliten el ejercicio del derecho sin afectar a otros trabajadores.

Artículo 45. Asignación de servicios. Cuadro de horarios y calendario laboral

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos, excepción hecha de los trabajadores que se encuentren en servicio de Guardia de 24 horas.

La Empresa, en todo momento, respetará el descanso previsto en el presente Convenio, Cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales y dos días en los semanales.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 46. Descanso semanal

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo, com-

putats com a mitjana de 12 mesos. Es procurarà que estos diumenges o festius siguin rotatius per a tot el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que hagan de trabajar-se por suplencia de malaltia, absències justificades d'un altre treballador/a, o causes excepcionals, se retribuiran amb el salari correspondiente al dia, incrementat en un 50 per 100, o amb un altre dia de descans suplementar, a disfrutar en el termini màxim de 30 dies, sense que això supose que el descans establecido en el paràgraf anterior haja d'acumular-se per a ser disfrutat en un període que exceda els catorze dies previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses procuraran que la substitució per les causes assenyalades en el paràgraf anterior es realitzen de manera rotativa entre tot el personal de plantilla adscrit al mateix tipus de servei.

Article 47. Dispositiu de localització

Les empreses podrán ofrecer a los trabajadores que consideren oportun la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa por mitad de un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Només serà aplicable als treballadors que, per raons del servei, hagen de romandre disponibles i localitzats des de les zero a les vint-i-quatre hores, mitjançant el mitjà tècnic de localització corresponent, que serà facilitat per l'empresa, per a acudir a aquells serveis no programats que sorgisquen.

2. L'acceptació d'esta oferta pel treballador en plantilla haurà de ser voluntària, sense que la seua negativa li puga ocasionar cap canvi en les condicions de treball, ni mobilitat de cap tipus. Si el treballador que accepte el dispositiu de localització vol renunciar posteriorment a este sistema de treball, haurà de comunicar-ho a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, i tornarà a les anteriors condicions de treball.

3. No obstant el que disposa l'apartat 2, podrà realitzar-se contracció específica per a la realització d'este dispositiu de localització, entenent-se que este dispositiu de localització s'utilitzarà per a acudir a aquells serveis no programats que sorgisquen.

4. El límit màxim que un treballador podrà estar en esta situació serà de cinc dies seguits, i es garantiran dos dies de descans consecutius tot just finalitzar el servei, sense que puguen ser canviats o compensats.

5. El dispositiu de localització no podrà estar activat als efectes de cómput de treball efectiu, en relació amb cada treballador, més de sis hores de mitjana diària, calculades en el període dels cinc dies. Durant el dispositiu de localització i als efectes de treball efectiu, este es comptabilitzarà des del moment que es crida el treballador per a prestar un servei fins al moment en què el treballador torna a la seua base.

6. La prestació per part d'un treballador del dispositiu de localització durant cinc dies consecutius implica la finalització, per part d'este, de la seua jornada laboral setmanal.

7. Com a compensació a la disponibilitat des de les 00:00 a les 24:00 hores, el treballador que accepte este sistema de treball, a més del sou correspondient (salari base, plus d'ambulàncies i antiguitat) se li abonarà, en concepte de dispositiu de localització, 34,23 € al dia. Este complement salarial no consolidable retribuirà l'acceptació expressa per part del treballador del dispositiu de localització.

El plus de dispositiu de localització per a totes les categories professionals del conveni serà el que es detalla en la taula arreplegada en l'annex I, per a l'any 2012. A títol informatiu, les dites taules s'han incrementat en un 1 % (un) sobre les taules salarials definitives de l'any 2011.

La dita taula es revisarà el 31 de desembre de 2012, d'acord amb la fórmula següent.

– En el supòsit que l'IPC general nacional al desembre siga superior al 2,5 %, s'incrementarà el plus de dispositiu de localització en la quantia que el supere, i s'abonaran els retards corresponents des del dia 1 de gener de 2012; estes taules tindran la consideració de definitives per a l'any 2012.

– Si l'IPC general nacional de desembre és superior al 2 % i inferior al 2,5 %, s'abonarà igualment l'exèss sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que s'abonarà per les empreses en la nomina d'abril de 2013, subjecta a cotització i imputada als efectes de seguretat social a tots i cada un dels mesos de l'any 2012 que el treballador haja romàs en alta, de manera semblant a com s'abonen els retards.

El plus de dispositiu de localització s'incrementarà en el segon any de vigència del conveni de la manera següent:

putados en promedio de 12 meses. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal.

Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad, ausencias justificadas de otro trabajador/a, o causas excepcionales, se retribuirán con el salario correspondiente al día, incrementado en un 50 por 100, o con otro día de descanso suplementar, a disfrutar en el plazo máximo de 30 días, sin que ello suponga que el descanso establecido en el párrafo anterior vaya a tener que acumularse para ser disfrutado en un periodo que excede los catorce días previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las Empresas procurarán que la sustitución por las causas reseñadas en el párrafo anterior se realicen de forma rotativa entre todo el personal de plantilla adscrito al mismo tipo de servicio.

Artículo 47. Dispositivo de localización

Las empresas podrán ofrecer a los trabajadores que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de este, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 alas 24:00 horas, el trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus Ambulanciero, y Antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 34,23 € al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización.

El Plus de Dispositivo de localización para todas las categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el anexo I, para el año 2012. A título informativo dichas tablas se han incrementado en un 1 % (uno) sobre las tablas salariales definitivas del año 2011.

Dicha tabla se revisará a 31 de diciembre de 2012 de acuerdo con la siguiente formula.

– En el supuesto que el IPC general nacional a diciembre sea superior al 2,5 %, se incrementará el Plus de dispositivo de localización en la cuantía que lo supere, abonándose los atrasos correspondientes desde el día 1.º de enero de 2012, teniendo estas tablas la consideración de definitivas para el año 2012.

– Si el IPC general nacional de diciembre es superior al 2 % e inferior al 2,5 % se abonará igualmente el exceso sobre el 2 % en una sola paga, no consolidable, que se abonará por las empresas en la nomina de abril de 2013, sujetas a cotización e imputada a efectos de seguridad social a todos y cada uno de los meses del año 2012 que el trabajador haya permanecido en alta, de forma similar a como se abonan los atrasos.

El Plus de dispositivo de localización se incrementará en el segundo año de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Per a l'any 2013 es revisaran les taules salarials definitives de 2012, i s'aplicarà un increment de l'1,5 % sobre estos.

En el supòsit que l'IPC general nacional de desembre de 2012 siga superior a l'1,5 %, es revisarà el plus de dispositiu de localització en el 75 % del que supere el mencionat 1,5 %.

8. L'empresa facilitarà un comunicat, a fi que el treballador registre l'activitat exercida durant el dispositiu, en què figuren expressament les activacions realitzades setmanalment, així com la data i temps d'activació i retorn a la base, en cada un dels serveis. De cada un d'estos comunicats, el treballador guardarà una còpia degudament segellada per l'empresa.

Article 48. Distribució irregular de la jornada

Tenint en compte la peculiaritat de l'activitat de transport, respecte a la distribució de la jornada dels treballadors mòbils caldrà ajustar-se al que disposa el RD 1561/1995, de jornades especials.

Respecte de la resta de personal afectat pel conveni, la distribució irregular de la jornada podrà afectar la resta del personal de manera diversa, per seccions o departaments, només per períodes estacionals.

Haurà de fixar-se per acord entre les parts; la distribució màxima de la jornada anual podrà variar la seua distribució en un 5 %, i s'haurà de publicar l'acord de distribució de jornada irregular abans del 31 de gener de cada any. Una vegada fixada la jornada irregular esta no podrà ser modificada, a excepció d'allò que s'ha estipulat en l'article 41 de l'ET sobre modificació substancial de condicions de treball.

Quan hi haja en l'empresa una distribució irregular de la jornada de treball, esta no podrà passar d'un mínim de 6 hores i un màxim de 9 hores diàries; en càlcul setmanal els límits seran de 30 i 45 hores.

La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i cotització del treballador.

Secció segona Vacacions

Article 49. Vacacions

Els treballadors de les empreses afectades pel present conveni tindran dret al gaudi d'un període anual de trenta-tres dies naturals de vacacions retribuïdes, d'acord amb el salari base més plus d'ambulàncies, més l'antiguitat corresponent, dels quals tres dies corresponen a la reducció de jornada laboral anual pactada en el present conveni, que es podran disfrutar bé directament acumulats a qualsevol dels períodes vacacionals que disfruten els treballadors, o bé es podran compensar amb més temps de descans repartit en el càlcul anual dels diversos torns de treball de les empreses, d'acord amb el que pacten en l'àmbit de les respectives empreses entre la representació legal dels treballadors i la mateixa empresa.

Als efectes del gaudi del període de vacacions, l'empresa negociarà amb la representació legal dels treballadors els corresponents torns, i podrà partir les vacacions en dos períodes, a fi que més treballadors disfrutin la quinzena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

No podrà solapar-se l'inici de les vacaciones amb els dies de descans setmanal.

En el cas que el període vacacional coincidís amb una incapacitat temporal que impossibilite el treballador/a disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Secció tercera Permisos i llicències

Article 50. Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentarse del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i pel temps següent:

Para el año 2013 se revisarán las tablas salariales definitivas de 2012, aplicando un incremento del 1'5 % sobre las mismas.

En el supuesto que el IPC general nacional de diciembre de 2012 sea superior al 1'5 %, se revisará el Plus de dispositivo de localización en el 75 % de lo que supere el citado 1'5 %.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las actividades realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

Artículo 48. Distribución irregular de la jornada

Habida cuenta de la peculiaridad de la actividad de transporte, respecto a la distribución de la jornada de los trabajadores móviles se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995 de jornadas especiales.

Respecto del resto de personal afectado por el convenio la distribución irregular de la jornada podrá afectar al resto del personal de forma diversa, por secciones o departamentos, solamente por períodos estacionales.

Deberá fijarse por acuerdo entre las partes, siendo el 5 % la distribución máxima de la jornada anual que se podrá variar su distribución, debiéndose publicar el acuerdo de distribución de jornada irregular antes del 31 de enero de cada año. Una vez fijada la jornada irregular esta no podrá ser modificada, a excepción de lo estipulado en el artículo 41 del E.T. sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Cuando exista en la empresa una distribución irregular de la jornada de trabajo, la misma no podrá pasar de un mínimo de 6 horas y un máximo de 9 horas diarias; en computo semanal los límites serán de 30 y 45 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Sección segunda Vacaciones

Artículo 49. Vacaciones

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta y tres días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más Plus Ambulanciero, más la Antigüedad correspondiente, de los que tres días corresponden a la reducción de jornada laboral anual pactada en el presente Convenio, los cuales se podrán disfrutar bien directamente acumulados a cualquiera de los períodos vacacionales que disfruten los trabajadores, o bien se podrán compensar con más tiempo de descanso repartido en el cómputo anual de los distintos turnos de trabajo de las Empresas, de acuerdo con lo que pacten en el ámbito de las respectivas Empresas entre la representación legal de los trabajadores y la propia Empresa.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

En el supuesto de que el período vacacional coincide con una incapacidad temporal que impossibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sección tercera Permisos y licencias

Artículo 50. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Setze dies naturals en cas de matrimoni i parelles de fet inscrites en el registre públic.

b) Un dia per matrimoni de pares, germans i fills. En el cas que el matrimoni se celebre fora del domicili del treballador i s'hagen de realitzar desplaçaments superiors a 300 quilòmetres, s'incrementarà un dia per a l'anada i un altre per a la tornada.

c) Dos dies hàbils per naixement de fills, malaltia greu, hospitalització domiciliària o defunció de parents, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan s'hagen de realitzar desplaçaments a este efecte, el termini serà de quatre dies.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) El temps necessari per a concórrer als cursos de formació i promoció que l'empresa estableix.

f) Compliment de deures públics, pel temps indispensable, amb la justificació prèvia.

g) Un dia als conductors per a la renovació del permís de conduir.

h) Dos dies anuals de lliure disposició per al treballador.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatalis, i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

La dona, per la seu voluntat, podrà substituir este dret per l'acumulació del permís, de manera que podrà disfrutar de 15 dies laborables de permís immediatament posteriors a la baixa per maternitat.

Article 51. Llicències

Les empreses que tinguen al seu servei treballadors que realitzen estudis oficials degudament homologats estarán obligades a atorgar fins a cinc dies de llicència sense retribució, necessària perquè puguen preparar exàmens convocats pel centre de què es tracte, amb la justificació prèvia dels interessats de tindre formalitzada la matrícula.

Esta llicència no retribuïda és aplicable a l'obtenció per part del treballador del permís de conduir.

CAPÍTOL IX *Excedències i altres supòsits*

Article 52. Interrupció temporal d'activitat

S'entendran com a interrupcions temporales del treball aquelles transitorias, alienes a la voluntad de les empreses i dels seus treballadors, que impedisquen el normal exercici de l'activitat dels centres de treball, dependències o establiments de les empreses, com ara situacions catastròfiques, talls prolongats de subministraments bàsics, obres de viabilitat i altres d'anàlogues.

En estos casos, les empreses podran, o bé mantindre els seus treballadors en els seus centres de treball o en altres establiments o dependències de l'empresa ubicats en el mateix municipi o en un municipi limítrof, i els dedicaran a les seues tasques habituals o altres de similars que els permeten tindre ocupació efectiva, ja siguin de superior o inferior nivell al de la seua categoria o grup professional, amb dret a la seua retribució salarial mensual habitual, o bé rellevar de l'obligació d'acudir al centre o romandre en el centre de treball durant un màxim de set dies (excepte pacte de les parts), i en este cas els treballadors tindran dret a percebre, mentres dure la dita interrupció, el salario-conveni corresponent a la seua categoria professional, si s'obliguen a recuperar les hores o dies d'absència quan la direcció ho indique.

Article 53. Excedències

Les excedències podran tindre el caràcter de voluntàries o forçoses. Únicament l'excedència forçosa comportarà reserva del lloc de treball i computarà la seua duració als efectes d'antiguitat.

Totes les excedències hauran de ser sol·licitades per escrit i, llevat que legalment es dispose el contrari, les voluntàries únicament podran ser utilitzades pels treballadors que acrediten com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa.

A) La excedència forçosa, prèvia comunicació fefaent a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se tuvieran que realizar desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

h) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación del permiso, disfrutando de 15 días laborables de permiso inmediatamente posteriores a la baja por maternidad.

Artículo 51. Licencias

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

CAPÍTULO IX *Excedencias y otros supuestos*

Artículo 52. Interrupción temporal de actividad

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, alienas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 53. Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

a) La excedencia forzosa, prèvia comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Per designació o elecció a càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball.

b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador romanga pendent de qualificació per l'EVI.

c) Per la pèrdua de vigència del permís de conduir, per haver-ne esgotat el crèdit de punts, fins que es recupere esta.

d) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

e) Per naixement o adopció d'un fill, de conformitat amb la legislació vigent.

f) A un període no superior a tres anys, per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'accolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial.

g) A un període de fins a dos anys per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant este a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Transcorregut el dit termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència per atenció de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant genere dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, disfrutava.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se a l'empresa en el termini màxim de trenta dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari d'este període de suspensió contractual. Si no la realitza en el dit termini, es considerarà decaiguda la reserva de lloc de treball i el treballador passarà a tindre la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari, a menys que acredite el dret al naixement d'un nou període d'excedència forçosa.

B) L'excedència voluntària se sol·licitarà igualment per escrit i amb la màxima antelació possible a l'empresa, i podran fer-ho aquells treballadors amb vinculació a l'empresa de més d'un any.

L'excedència voluntària podrà ser concedida per les empreses per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que corresponga i es considerarà finalitzada l'últim dia de l'últim mes natural del termini sol·licitat.

El treballador amb excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en l'establiment en les vacants d'igual o semblant categoria professional a la que tenia en el moment de la seua sol·licitud, sempre que manifieste per escrit a l'empresa, de manera indubitable, la seua intenció de reingrés amb una anticipació mínima de trenta dies naturals al de finalització efectiva de l'excedència, excepte pacte individual més beneficis acordat entre l'empresa i el treballador.

a) Por designación o elección a cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.

c) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, hasta que se recupere la misma.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

f) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

g) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

b) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitable, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

CAPÍTOL X *Previsió social*

Article 54. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa

Quan el treballador, havent passat dels 60 anys, romanga vinculat a l'empresa percebrà com a compensació a la pèrdua del concepte de premi que hi havia a l'anterior conveni col·lectiu nacional, una quantitat que percebrà per 14 pagues per any, consistent en:

- Amb 10 anys de servei en l'empresa, 6,08 € per paga.
- Amb 15 anys de servei en l'empresa, 19,36 € per paga.
- Amb 20 anys de servei en l'empresa, 22,68 € per paga.
- Amb 25 anys de servei en l'empresa, 26,55 € per paga.

- Als 65 anys, si per qualsevol circumstància el treballador roman treballant en l'empresa, perderà el dret al cobrament d'esta quantitat, ja que ha sigut establida precisament per a estimular la contractació de nous treballadors, per mitjà de l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

Article 55. Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en desocupació, s'establixen les següents mesures d'estímul a la contractació per mitjà del rejunveniment de les plantilles:

1. A l'empara de la disposició addicional deu de l'Estatut dels Treballadors, s'establix la jubilació forçosa del treballador i consegüent extinció del contracte de treball al complir l'edat ordinària per a accedir a la corresponent pensió fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que haja cobert el període de carència necessari, que el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball tinga cobert el període mínim de cotització que li permeta aplicar un percentatge d'un 80 per cent a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió i que complisca els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a causar dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

En este últim cas i en edats superiors a l'ordinària de jubilació, esta serà obligatòria quan quede cobert el període de carència. El compliment de l'edat prevista operarà automàticament i per si mateix l'extinció del contracte de treball i la jubilació del treballador. No obstant això, i al mero efecte de notificació, l'empresari comunicarà per escrit al treballador l'extinció del seu contracte per esta causa amb almenys dos mesos d'antelació al compliment de l'edat de jubilació o a la data en què quede cobert el període de carència.

L'empresari i el treballador podran, de mutu acord, prosseguir la relació laboral una vegada cumplida l'edat ordinària de jubilació, però qualsevol de les parts podrà d'ara en avan donar per acabada la relació per esta causa, prèvia comunicació o preavís, respectivament.

La jubilació forçosa pactada ho és sense perjudici que l'empresari, globalment i anualment, i en condicions homogènies, haja de mantenir la mateixa plantilla, a fi que es produïsca un repartiment i redistribució de treball dirigit a la integració de nous treballadors, millora de l'estabilitat en l'ocupació, transformació de contractes temporals en indefinits o qualssevol altres mesures que es dirigisquen a afavorir la qualitat de l'ocupació.

2. Quan es complisquen els requisits legals per a això, les empreses atendran i acceptaran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. En el cas que la jubilació sol·licitada siga la parcial, les empreses també estarán obligades a concedir-la i serà necessari que entre empresa i treballador s'arribé a un acord escrit previ pel que fa a la manera en què treballarà el percentatge de jornada que es manté d'alta en l'empresa.

Els treballadors interessats en la jubilació parcial hauran de concertar de comú acord amb l'empresa el pertinent contracte de relleu, de conformitat amb el que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que en fa el Reial Decret llei 15/1998.

Igualment, de conformitat amb el Reial Decret 1194/85, de 17 de juliol, i fins a l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, aquells treballadors amb 64 anys complits que desitgen acollir-se a la jubilació amb el cent per cent dels drets, de mutu acord amb l'empresa, seran substituïts per un altre treballador perceptor de prestació per desocupació o jove demandant de primera ocupació, per mitjà de contracte de la mateixa

CAPÍTULO X *Previsión social*

Artículo 54. Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa

Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior Convenio Colectivo nacional, una cantidad que percibirá por 14 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 6,08 € por paga.
 - Con 15 años de servicio en la empresa, 19,36 € por paga.
 - Con 20 años de servicio en la empresa, 22,68 € por paga.
 - Con 25 años de servicio en la empresa, 26,55 € por paga.
- A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Artículo 55. Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Al amparo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria para acceder a la correspondiente pensión fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a la ordinaria de jubilación, esta será obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa con al menos dos meses de antelación al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

El empresario y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que el empresario, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deba mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de nuevos trabajadores, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, las empresas también estarán obligadas a su concesión y será necesario que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, y hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual

naturalesa al que s'extingisca amb la jubilació, o si és el cas per mitjà de l'ampliació del contracte del substitut parcial.

Article 56. Assegurances

Assegurança col·lectiva d'accidents.

Les empreses que no la tinguen subscriuran la pòlissa en el termini de trenta dies, a partir de la firma del conveni, amb una entitat asseguradora reconeguda, una pòlissa col·lectiva que garantísca una quantia de:

Gran invalideza: 30.000,00 euros.

Mort per accident: 30.000,00 euros.

A percebre, per una sola vegada, pel treballador o el seu cònjuge supervivent, descendents o ascendents i, si és el cas, els seus dreponents, si com a conseqüència de l'accident de treball sobrevé alguna d'estes situacions.

Les primes que es generen en funció de l'esmentada pòlissa aniran a càrrec de l'empresa; l'entitat asseguradora, i subsidiàriament l'empresa, serà responsable del pagament del capital assegurat al treballador o als seus beneficiaris en cas de sinistre que comporta el dret a la seua percepció.

No obstant això, els imports esmentats en este article per a l'assegurança col·lectiva d'accidents només seran exigibles a partir dels dos mesos següents de la publicació d'aquest conveni en el *Diari Oficial del la Comunitat Valenciana*, i continuaran vigents fins a eixe moment les previstes en l'article 30 del Conveni Col·lectiu Estatal del sector publicat en el BOE d'1-4-2005.

Article 57. Incapacitat temporal

L'empresa abonarà, durant el període d'incapacitat temporal, la diferència existent entre la prestació corresponent a la Seguretat Social i l'entitat gestora i la quantia resultant de la suma de la retribució bruta fixa mensual, calculada en la mitjana dels tres mesos anteriors a la data d'inici de la baixa; més la prorrata de pagues extres del mes anterior a la data d'inici de la baixa, en les condicions següents:

a) En accidents de treball, des del primer dia.

b) Quan la malaltia requerisca intervenció quirúrgica o ingrés en un centre sanitari, a partir del primer dia de la intervenció quirúrgica o ingrés.

c) En cas de malaltia comuna, a partir del tercer dia, amb un límit de 120 dies naturals a l'any. Sobrepassat este límit decaurà el dret al complement per incapacitat temporal.

d) En cas d'incapacitat temporal per embaràs de risc, des del primer dia.

Article 58. Privació del permís de conduir

Per als casos de privació del permís de conduir per temps no superior a sis mesos, l'empresa es veurà obligada a facilitar al conductor ocupació en qualsevol treball, inclús d'inferior categoria, i abonarà la retribució corresponent al dit lloc, més l'antiguitat, i sempre que no concorreguen els requisits següents:

a) Que la privació del permís de conduir derive de fets succeïts en l'exercici de l'activitat de conduir alié a l'empresa.

b) Que la privació del permís de conduir siga com a conseqüència de la comissió de delictes dolosos.

c) Que la privació del permís de conduir no s'haja produït també en els 24 mesos anteriors.

d) Que la privació del permís de conduir siga conseqüència d'haver ingerit begudes alcohòliques o pres algun tipus d'estupefaents.

De la mateixa manera, si la privació del permís de conduir és per temps no superior a 6 mesos, l'empresa podrà ordenar al treballador que el temps de privació s'aplique en els seus dies lliures i en els seus períodes vacacionals. En el cas que el treballador es negue a esta obligació, l'empresa podrà aplicar el que disposa el paràgraf següent, i extingirà el contracte per causes objectives.

Quan la retirada del permís de conduir siga per temps superior a 6 mesos, s'entendrà que el conductor deixa de ser apte per al treball per al qual va ser contractat i causarà baixa automàticament en l'empresa per circumstàncies objectives; en este cas, s'aplicarà el que determinen respecte d'això els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a aquells treballadors que contracten una pòlissa d'assegurances que cobrisca la retirada temporal del permís de conduir, així com la recuperació de punts, necessari per a desenrotillar el seu treball de

naturalesa al que se extinga con la jubilación, o en su caso mediante la ampliación del contrato del sustituto parcial.

Artículo 56. Seguros

Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez: 30.000,00 euros.

Muerte por accidente: 30.000,00 euros.

A percibir, por una sola vez, por el trabajador o su cónyuge supérstite, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

No obstante, los importes citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, solo serán exigibles a partir de los dos meses siguientes de la publicación de este convenio en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el art. 30 del Convenio Colectivo estatal del sector publicado en el BOE de 1 de abril de 2005.

Artículo 57. Incapacidad temporal

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y la cuantía resultante de la suma de la retribución bruta fija mensual, calculada en el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la baja; mas la prorrata de pagas extras del mes anterior a la fecha de inicio de la baja, en las siguientes condiciones:

a) En accidentes de trabajo, desde el primer día.

b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c) En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, con un límite de 120 días naturales al año. Rebasado tal límite decaerá el derecho al Complemento por Incapacidad Temporal.

d) En caso de Incapacidad Temporal por embarazo de riesgo desde el primer día.

Artículo 58. Privación del permiso de conducir

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a Seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, mas la antigüedad y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus períodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la Empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada más

conductor i ni més menys que per a això, amb la justificació prèvia de la contractació assenyalada, les empreses abonaran el cost de l'esmentada pòlissa amb un màxim de 50,00 euros anuals. En el cas que l'empresa opte per cobrir este risc per mitjà de la contractació d'una pòlissa d'assegurances col·lectives, no s'abonarà la quantitat assenyalada anteriorment.

En el cas que la retirada temporal del permís de conduir es produïsca per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que perceba el treballador derivat de l'assegurança, mentre se li mantinga el salari, tindrà l'obligació d'abonar-lo a l'empresa, amb el límit de l'import del salari en el cas que la cobertura contractada siga superior a este.

Així mateix, en el cas de retirada temporal del carnet, al treballador se li haurà d'acceptar, en el cas que ho sol·licite, una excedència amb dret a reserva del lloc de treball, per al temps que dure esta.

Article 59. Multes i sancions

Respecte de les multes i sancions que l'autoritat impone als conductors conduint vehicles de l'empresa, esta es veurà obligada a fer les alegacions davant de l'autoritat competent i aportar la documentació pertinente que justifique el servei.

CAPÍTOL XI *Ordenació jurídica de faltes i sancions*

Article 60. Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector es classifiquen atenent la seua importància i, si és el cas, la seua reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents.

Article 61. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a dos faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.
2. La no-comunicació, amb quaranta-huit hores com a mínim d'anelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, excepte que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del centre o del lloc de treball, inclús per breu temps, sempre que el dit abandó no siga perjudicial per al desplegament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, que podrà ser considerat com a greu o molt greu, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, o causa de danys o accidents als seus companys de treball, en que podrà ser considerada com a falta greu o molt greu. En cap cas es considerarà falta si hi ha causa o motiu justificat.

4. La negligència o descuid en el compliment del treball.

5. La falta d'atenció i diligència degudes provades, en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no cause perjuí de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompañants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, l'incorrecte o incomplet compliment de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que puga ser considerada com a greu o molt greu.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seua situació que tinga incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seua residència habitual.

7. La falta d'higiene o neteja personal, sempre que no en derive risc per a la integritat física o la salut dels treballadors, ni supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats.

8. L'ús incorrecte de l'uniforme, de les peces o equipaments rebuts de l'empresa o de qualsevol altre, sempre que l'empresa obligue el treballador a utilitzar-les en el desenvolupament de les seues tasques, sempre que no supose a l'empresa reclamacions o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats.

9. Les faltes de respecte, d'escassa consideració, tant als seus companys com a tercieres persones i en especial als malalts transportats o

que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá de aceptar en el caso de que lo solicite una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

Artículo 59. Multas y sanciones

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, esta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

CAPÍTULO XI *Ordenación jurídica de faltas y sanciones.*

Artículo 60. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 61. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.

4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a tercieres personas y en especial a los enfermos transporta-

els seus familiars o acompañantes, sempre que això es produïsca amb motiu o ocasió del treball.

10. Les que suposen incompliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o d'altres persones o treballadors, o produïsca danys greus a l'empresa.

11. Qualssevol altres incompliments culpables de la normativa laboral o de les obligacions lícites assumides en contracte de treball i/o contingudes en este conveni, així com aquells altres incompliments que suposen sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

12. Quals sevol altre tipus d'infraaccions que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.

Article 62. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, o fins a tres quan el retard siga superior a quinze minuts en cada una d'estes i sense causa justificada.

2. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifique.

3. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenrotllament del treball encomanat, sempre que cause perjuí d'una certa consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompañants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, la falta d'ompliment de les dades i documents dels serveis que el treballador tinga obligació d'omplir, i llevat que puga ser considerada com a molt greu, sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic que no supere els 3.000,00 €.

4. L'incompliment de les normes, ordres o instruccions dels superiors, en relació amb les obligacions concretes del lloc de treball, i les negligències de les quals es deriven o puguen derivar-se perjuís greus o incompliment o la negativa a realitzar un servici sense causa que ho justifique.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'orde no implique condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual per al treballador, o comporte risc per a la vida o la salut, tant d'ell mateix com d'altres companys.

6. Las faltas de respecto o desconsideración tanto a sus compañeros como a terceras personas y especialmente a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de ese comportamiento se sancione o penalice para la empresa.

7. Quals sevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al mateix treballador, als seus companys o sobre els serveis realitzats.

8. La falta d'higiene o neteja personal quan comporte reclamació o queixes de tercros, malalts o els seus familiars o acompañantes, o comporte a l'empresa sancions o penalitzacions de tercros contractants dels serveis.

9. Realitzar, sense el permís oportun, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis instal·lacions o béns de l'empresa, tant dins, com fora dels locals de treball, excepte que es compta amb l'oportuna autorització.

10. La disminució voluntària i ocasional del rendiment en el treball, que es puga provar fehacientement.

11. La simulació de malaltia o accident, laboral o no.

12. L'encobriment per acció, que no per omisió, de faltas d'altres treballadors.

13. Proporcionar dades o documents reservats de l'empresa, excepte els propis per a l'exercici de l'activitat sindical a través de les vies legals estableties, a persones alienes o no autoritzades per a rebre'ls.

14. Proporcionar a persones no autoritzades a rebre-les dades relatives als malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motius de la seua activitat.

15. No advertir amb la diligència deguda, els seus superiors o l'empresari, de qualsevol anomalía, avaria, accident o fets inusuales que

dos o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquier otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas assumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de preventión de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 62. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 €.

4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a terceras personas y especialmente a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de ese comportamiento se sancione o penalice para la empresa.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de tercros, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de tercros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro, como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirllos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que

observe en les instal·lacions, maquinària, locals o del personal, deixant constància al final de la jornada a través del comunicat de treball diari que haurà de facilitar l'empresa.

16. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades, a excepció de les labors específiques sindicals, degudament comunicades.

17. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu, dins de les competències pròpies de la seua categoria professional.

18. El mal ús verificat dels locals, vehicles i/o el seu equipament, material i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

19. La embriaguesa provada durant el treball, així com trobar-se afectat, també ocasionalment i provadament durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues i/o estupefaents.

20. Fumar en els llocs expressament prohibits per la normativa legal.

21. La comissió per part dels conductors d'infraccions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en este posen en perill la seguretat de les persones que vagen a bord dels vehicles.

22. No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció que l'empresari facilita al treballador, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquell, sempre que açò siga provat per l'empresari.

23. La falta de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

24. No usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, ferramentes, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenrotllen la seua activitat.

25. Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents, en la seua jornada laboral.

26. Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o als llocs de treball en què esta tinga lloc.

27. La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servici de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu entendre, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors, o puga causar un dany greu a l'empresa.

28. La reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, quan haja tingut amonestació o sanció, tant escrites com no, de l'empresa.

Article 63. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint-i-quatre en sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns en el període d'un mes sense causa o motiu que ho justifique.

3. L'exercici d'altres activitats professionals, públiques o privades durant la jornada de treball.

4. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en el treball, serveis, gestió o activitat encomanats, i el furt o robatori realitzat dins de les dependències de l'empresa, als vehicles o en altres elements o llocs en què haja d'actuar en funció de la seua activitat.

5. Els actes dolosos o imprudents en l'exercici del treball encomanat o contractat, o quan la manera de realitzar-lo implique dany o risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

6. Posar o donar com a fora de servici un vehicle sense motius, en especial quan això supose sanció o penalització per a l'empresa en virtut de les obligacions de prestació de serveis contractuals amb tercers.

7. Quan en els contractes que firma l'empresa amb els seus clients estos arrepleguen una clàusula que vincule el pagament de la gestió amb la qualitat del servei oferit (puntualitat, tracte al pacient, etc.) i a resul-

observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la Empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de preventión de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollos su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que esta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

Artículo 63. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alterños en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc...) y a resul-

tes d'una mala praxi la factura es veja reduïda, per falta degudament acreditada imputable a un o més treballadors.

8. L'embriaguesa habitual o toxicomania habitual provada, si repercutix negativament en el treball.

9. La simulació de la presència d'un altre en el treball, firmant o fitxant per ell o anàlogues situacions. S'entindrà sempre que hi ha falta quan un treballador de baixa per malaltia o accident realitze treballs de qualsevol classe per compte propi o alié i l'al·legació de les causes falses per a les llicències o permisos.

10. La superació de la taxa d'alcohol fixada reglamentàriament i provada en cada moment durant el treball per al personal de conducció, així com la conducció provada sota els efectes de drogues, substàncies al-lucinògenes o estupefaents.

11. Els provats maltractaments o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, malalts transportats o els seus familiars, així com qualsevol altre personal relacionat amb la prestació dels serveis.

12. L'abús d'autoritat.

13. La disminució continuada i voluntària provada en el treball sempre que haja sigut objecte de sanció anterior.

14. La desobediència continuada o persistent degudament demostada.

15. L'assetjament sexual, entenent per tal la conducta de naturalesa sexual, verbal o física, desenvolupada en l'àmbit laboral i que atempte greument a la dignitat del treballador o treballadora objecte d'esta.

16. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que cause perjuí de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, als malalts transportats, els seus acompanyants o altres persones vinculades amb la prestació dels serveis, i en especial sempre que supose a l'empresa reclamacions econòmiques o sancions de tercers per incorrecte compliment dels serveis encarregats o contractats, per valor econòmic superior els 3.000,00 €.

17. L'abandó del lloc de treball sense justificació, tant en llocs de comandament o responsabilitat, com en els casos de prestació de serveis de transport urgent, o quan això ocasione evident perjuí per a l'empresa o malalts traslladats o a traslladar, o puga arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

18. La utilització indeguda d'informació de què es tinga coneixement per raó del seu treball, en especial de dades referents a malalts que hagen tingut vinculació amb l'empresa per motiu de la seua activitat.

19. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, siga quina siga la seua quantia, així com qualsevol occultació, sostracció o manipulació de diners, materials, equipaments o vehicles.

20. La reiterada comisió, per part dels conductors, d'infractions de les normes de circulació, imputables a ells, quan l'incompliment de les disposicions assenyalades en este posen en perill la seguretat de l'empresa, el seu personal o els malalts transportats.

21. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produsquen perill o siguen causants d'accident laboral greu, perjuís greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.

22. La reincidència en dos faltes greus de la mateixa naturalesa o més de dos greus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció que haja cobrat fermesa.

23. Qualsevol altre tipus d'infractions molt greus que afecten obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de prevenció de riscos laborals.

Article 64. Sancions. Aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes cometudes seran les següents:

A) Faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

a) Suspensió de sou i faena d'un a deu dies.

C) Faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i faena d'onze a quaranta-i-cinc dies.

resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía habitual probada si repercutió negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogas situaciones. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continuada o persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiendo por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico superior los 3.000,00 €.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier occultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infraacciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 64. Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravidad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo once a cuarenta y cinco días.

- b) Acomiadament.
2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedixen en el punt 1, es tindrà en compte:
- El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
 - La repercussió del fet en els altres treballadors, a l'empresa, a tercers, especialment malalts i els seus familiars, així com, la repercusió social d'este.
 - La categoria professional del treballador.
3. Correspondrà a l'empresari la determinació de la sanció que pot aplicar entre les previstes. Les sancions per faltes lleus seran acordades per la direcció de l'empresa. Les sancions per faltes greus o molt greus haurà d'imposar-les també l'empresa prèvia instrucció del corresponent expedient sancionador al treballador.
4. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors, tindran dret a ser oïts l'interessat i la representació dels treballadors o sindical, en el termini de deu dies, comptats des de la comunicació dels fets que s'imputen. Este termini suspindrà el termini de prescripció de la falta corresponent. En el cas de tractar-se d'un treballador que tinga la condició de delegat sindical o membre del comitè d'empresa, a part de l'interessat, hauran de ser oïts la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.
5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants dels treballadors, si n'hi ha.
6. En el cas de tractar-se de faltes tipificades com a greus o molt greus, l'empresa podrà acordar la suspensió de sou i faena com a mesura prèvia i preventiva pel temps que dure l'expedient, sense perjuí de la sanció que s'impose. Suspensió que serà comunicada als representants dels treballadors.
7. Una vegada conclòs l'expedient sancionador, l'empresa imposarà la sanció que corresponga prenen en consideració les alegacions realitzades en el curs de la tramitació pel treballador, i si és procedent, per la representació dels treballadors o sindical.
8. Quan l'empresa acorde o imose una sanció que tinga obligació de ser per escrit, ho haurà de comunicar, d'esta mateixa manera, a l'interessat i a la representació dels treballadors o sindical, i este es quedrà amb un exemplar i firmarà el duplicat, que tornarà a la direcció de l'empresa; es farà constar la data i els fets que la motiven.
9. Las faltas lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.
10. En qualsevol cas, el treballador sancionat podrà acudir a la via jurisdiccional competent per a instar la revisió de les sancions imposades en cas de desacord.
11. Cap treballador podrà ser sancionat dos vegades per la mateixa falta.
- b) Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - La repercusión del hecho en los otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.
 - La categoría profesional del trabajador.
3. Correspondrá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves o muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.
4. Prácticamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que este pertenezca, si hubiese.
5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si hubiese.
6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como graves o muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se imponga. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.
7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.
8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose este con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.
11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

CAPÍTOL XII *Seguretat i salut en el treball*

Article 65. Salut i prevenció de riscos laborals

Els treballadors afectats pel present conveni col·lectiu tenen dret que la prestació dels seus serveis en els diversos centres de treball i establiments de les empreses del sector s'adapte a les mesures i normes que, amb caràcter obligatori, estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995, de 8 de novembre, modificada i ampliada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de «Reforma del Marc Normatiu de la Prevenció de Riscos Laborals» i els diversos reglaments que la despleguen.

Com a consideracions de caràcter general sobre salut i prevenció de riscos laborals, s'estipula que:

Les empreses que subscriuen el present conveni col·lectiu desenvoluparan les accions i mesures que siguin necessàries en matèria de seguretat i salut laboral per a aconseguir que les condicions de treball, si és així, representen el menor risc i no afecten negativament la salut dels treballadors.

En tot cas, els plantejaments, actuacions i mesures que, conjuntament, empreses i treballadors posen en execució, sense condicionar

CAPÍTULO XII *Seguridad y salud en el trabajo*

Artículo 65. Salud y prevención de riesgos laborales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicio-

l'activitat, aniran encaminades a aconseguir una millora en la qualitat de vida dels treballadors afectats.

D'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració, desplegament i aplicació dels plans de salut i seguretat en el treball, així com en els de prevenció de riscos laborals, participaran, si n'hi ha, els representants sindicals dels treballadors, així com les organitzacions sindicals, segons siga l'àmbit d'actuació del pla. Si no n'hi ha, prendran part els treballadors del centre de treball o de l'empresa.

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, les empreses afectades elaboraran per a tots els seus centres de treball i establiments un pla d'avaluació general de riscos per a la seguretat i salut dels seus treballadors, tenint en compte la naturalesa de l'activitat. Igualment, quan siga procedent, s'efectuarà una evaluació dels mitjans i llocs de treball i del condicionament del centre o establiment.

Si hi ha algun lloc de treball que represente un cert risc per a la salut i seguretat laboral dels treballadors, les empreses, d'acord amb els dictàmens i assessoraments dels serveis de prevenció i, si és el cas, la Inspecció de Treball, modificaran les instal·lacions, els mitjans o la mateixa dotació del lloc de treball, de manera que es minimitze i evite en el major grau possible, el risc detectat.

Tota ampliació o modificació de les instal·lacions dels establiments, de la seua maquinària o de la tecnologia aplicada als diversos llocs de treball comportarà necessàriament una evaluació dels riscos per a la salut i seguretat laboral que puga contindre, així com informar els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors afectats.

La representació legal dels treballadors en l'empresa tindrà informació permanent respecte a la posada en marxa de nova maquinària, modificació d'instal·lacions, la seua ampliació i dels mesuraments, ànalisis i reconeixements que s'efectuen en relació amb les condicions ambientals dels centres de treball.

Les empreses proporcionaran a l'affectat per este conveni col·lectiu les revisions mèdiques anuals que corresponguen, en virtut del que preveu l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es demostra en supòsits de maternitat que el lloc de treball que ocupa representa risc apreciable per a la treballadora, la direcció propiciàrà, si això està al seu abast, un canvi de lloc de treball que elimine la dita situació de risc apreciable, durant el temps que dure la situació d'embaràs. Si no és així, la treballadora, quedàrà acollida a la prestació d'IT per risc durant l'embaràs, si així li ho reconeix el servici mèdic de la Seguretat Social.

Quant a determinats llocs de treball, seran aplicables les normes i disposicions sobre ergonomia que té establides o puga establir l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. S'avaluarà de manera especial aquelles activitats o llocs de treball exposats a radiacions de pantalles de qualsevol tipus, a alta sonoritat a limitacions d'aireig, etc.

Els treballadors afectats per este conveni col·lectiu tenen dret a la informació i formació sobre les condicions del seu treball, sobre les característiques de la seua activitat i del seu centre de treball, sobre la maquinària i tecnologia emprada i sobre tots els altres aspectes del procés laboral que d'alguna manera puguen representar risc per a la seua salut o seguretat personal en el treball.

En especial, les empreses estan obligades a formar específicament el treballador sobre els riscos que, si és el cas, puguen existir en determinat lloc de treball, així com sobre l'ús dels mitjans i conductes necessaris per a la seua eliminació.

En les empreses o centres de treball que compten amb sis o més treballadors, la participació d'estos es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada que regula la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral.

Els delegats de prevenció seran designats pels representants del personal i entre estos, d'acord amb l'escala següent: fins a 49 treballadors, un delegat de prevenció; de 50 a 100 treballadors, dos delegats de prevenció; de 101 a 500 treballadors, tres delegats de prevenció; de 501 a 1.000 treballadors, quatre delegats de prevenció.

En les empreses de fins a 30 treballadors, el delegat de prevenció serà el delegat de personal. En les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit pels delegats de personal i entre estos.

nar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores: un delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores: dos delegados de prevención. De 101 a 500 trabajadores: tres delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: cuatro delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

Finalment, l'empresari està obligat a informar periòdicament els representants dels treballadors, si n'hi ha, sobre evolució de la salut i seguretat dels treballadors, índexs d'absentisme i les seues causes, accidentalitat i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, estudis que es realitzen sobre el medi ambient dels centres de treball i, en general, sobre qualsevol circumstància que, col·lectivament o individualment, puga tindre incidència en relació amb la salut dels treballadors.

CAPÍTOL XIII

Drets de representació del personal i sindicals

Article 66. Drets de representació del personal i sindicals

S'establixen amb caràcter general els següents:

Les empreses del sector respectaran el dret de tot treballador a sindicar-se lliurement, a celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, tot això de conformitat amb la legislació vigent.

Les empreses, a aquells delegats de personal o membres de comités d'empresa que participen com a membres titulars en les comissions negociadores dels convenis col·lectius, els facilitaran els permisos corresponents a fi que obtinguen les màximes facilitats en la seua labor de negociadors i durant tota la seua duració, sempre que l'esmentat conveni col·lectiu s'aplique a l'empresa.

Els treballadors de les empreses, establiments o centres de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, en el centre de treball, que serà convocada i presidida en tot cas pel comité d'empresa o delegat de personal, si n'hi ha, o pel treballador del centre o establiment promotor d'esta, sempre que, amb caràcter previ, s'haja traslladat tant la convocatoria com l'orde del dia a la direcció de l'empresa o centre de treball.

Tindrà lloc sempre fora d'hores de treball, excepte en aquells centres de treball subjectes a prestació de servei les vint-i-quatre hores del dia, i en este cas s'acordarà, per part dels promotores amb la direcció, el moment de celebració de l'assemblea, així com la seua duració aproximada.

L'empresari facilitarà local adequat si el centre de treball reunix les condicions pertinents per a això. En cas contrari, designarà un determinat lloc apropiat dins de les seues instal·lacions per a la seua celebració.

L'empresari podrà denegar l'autorització de la celebració d'una asamblea en les seues instal·lacions si els promotores no complixen les condicions anteriorment descriptes; igualment, la direcció es podrà oposar si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última asamblea celebrada en el centre de treball, així com en situació de tancament legal de l'empresa.

Dins de la limitació anterior, no s'inclouran les assemblees o reunions informatives l'únic punt de l'orde del dia de les quals siga la informació sobre la negociació dels convenis col·lectius que siguin aplicables als treballadors de l'empresa, establiment o centre de treball de què es tracte.

De conformitat amb allò que s'ha exposat en l'article 53, els treballadors elegits per a exercir càrrecs de responsabilitat local, provincial, autonòmica o nacional en el seu sindicat i que hagen de dedicar-se per complet a l'exercici d'estes funcions o tasques, podrán sol·licitar voluntàriament l'excedència pel temps que dure esta situació; transcorregut el qual es reincorporaran als seus llocs de treball, sempre que se sol·licite abans d'un mes, a comptar de la data d'haver cessat en els mencionats càrrecs.

Article 67. Absència de delegats de personal o comités d'empresa

A. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball. En totes aquelles empreses afectades pel present conveni que no compten amb representació legal dels treballadors (delegats de personal o comité d'empresa) a l'hora de dur a terme entre els seus treballadors i treballadores algunes de les mesures previstes en els articles 40 de l'ET (Mobilitat geogràfica) o 41 de l'ET (Modificació substancial de les condicions de treball) hauran de negociar les dites mesures seguint el procediment establert a este efecte en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 66. Derechos de representación del personal y sindicales

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descriptas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 53, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 67. Ausencia de Delegados de personal o comités de empresa

A. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio que no cuenten con representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa) a la hora de llevar a cabo entre sus trabajadores y trabajadoras algunas de las medidas previstas en los artículos 40 del ET (movilidad geográfica) o 41 del ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) deberán de negociar dichas medidas siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Acomiadaments col·lectius. En el cas que una empresa decidísca realitzar acomiadaments col·lectius i en l'empresa no existísca representació legal dels treballadors (delegats de personal o comitè d'empresa), l'empresa haurà de negociar les dites mesures seguint el procediment establít a este efecte en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 68. Drets i facultats dels comités d'empresa i delegats de personal

Sense perjuí dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als comités d'empresa i als delegats de personal a:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

Sobre els acomiadaments objectius per a efectuar el seu seguiment.

Trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la mateixa explotació i vendes, sobre el programa o pressupost previst i sobre l'evolució de l'ocupació en el seu àmbit específic.

Anualment, en aquelles empreses que revisten la forma de societat mercantil, conéixer i tindre a la seua disposició el balanç, compte de resultats, la memòria i tots els documents que es donen a conéixer als socis.

Amb caràcter previ a la seu execució per les empreses, sobre la reestructuració d'estos o dels seus centres de treball, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornada, trasllats de totes o part de les instal·lacions empresarials, altres modificacions col·lectives i substancials dels contractes de treball dels seus treballadors, així com sobre els plans de formació professional de les empreses.

En funció de la matèria de què es tracte:

– Sobre implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

– Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estat jurídic de l'empresa, quan això supose incidença que afecte de manera significativa el volum de l'ocupació adquirit.

– Conéixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen, així com dels documents relatius a la liquidació per finalització de la relació laboral.

– Sobre sancions per faltes greus i molt greus i, en especial, sobre acomiadaments.

– En relació a estadístiques sobre índex d'absentismes i les seues causes, accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, índexs de sinistralitat, moviment de cessaments i ingressos i ascensos i butlletins de cotització T.C.1 i 2 a la Seguretat Social.

b) A exercir una labor de control o supervisió sobre les matèries següents:

El compliment de les normes vigents sobre matèria laboral i de Seguretat Social, així com sobre els pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant totes les accions legals que crea oportunes davant de l'empresa i els organismes específics o tribunals.

L'execució i realització dels plans de formació aplicables en l'àmbit de les empreses.

La contractació laboral en l'àmbit de l'empresa per mitjà de la documentació que preceptivament se li entrega.

Tindre la representació dels treballadors en missió, mentres esta dure, en tant que representants dels treballadors de les empreses usuàries, a l'efecte de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que afecta la prestació dels seus serveis a estes. En cap cas podrà suposar esta representativitat una ampliació del crèdit d'hores previst per a la representació legal dels treballadors de l'empresa usuària, ni que puguen plantejar-se davant d'esta reclamacions de treballadors respecte a l'empresa de treball temporal de la qual depenen.

En conjunció amb la direcció, sobre el compliment de les mesures implantades, amb vista al manteniment i increment de la rendibilitat i productivitat de les instal·lacions i de les empreses.

El compliment dels principis de no-discriminació, d'igualtat de sexes i d'oportunitats i d'una política racional de foment de l'ocupació. Velaran en concret perquè les condicions laborals s'acomoden a la nor-

B. Despids colectivos. En el caso de que una empresa decida realizar despids colectivos y en la empresa no exista representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa), la empresa deberán de negociar dichas medidas siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68. Derechos y facultades de los comités de empresa y delegados de personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados de personal a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, trasladados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

– Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

– Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

– Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

– Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despids.

– En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC 1 y 2 a la Seguridad Social.

b) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a estas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma, reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de性es y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomo-

mativa vigent sobre salut laboral i prevenció de riscos i a les prescripcions que els reglaments que la despleguen estableixen.

Els membres del comité d'empresa i delegats de personal, individualment o en conjunt, observen sigil professional pel que fa a informació confidencial que quant al seu càrrec conequin de les empreses, inclús després d'abandonar el càrrec i, en especial, en totes aquelles qüestions que la direcció qualifiquen de matèria reservada.

Article 69. Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors, quan ho autoritzen documentalment, les empreses descomptaran en la seua nòmina mensual l'import de la quota sindical ordinària o extraordinària corresponent.

Per això es farà entrega a la direcció d'un document manuscrit i/o firmat pel treballador en què amb claredat s'expressarà l'orde o autorització de descompte, l'import, la central sindical destinataria, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvi a què s'ha de transferir la quantitat detreta.

La direcció de les empreses entregará copia de la llista de transference a la representació del sindicat.

Article 70. Garanties sindicals dels membres del comité d'empresa i delegats de personal

Cap membre del comité d'empresa ni delegat de personal podrà ser despedit o sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que este es produïsca per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es base o tinga el seu fonament en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seua representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeix a altres causes, haurà de tramitar-se l'expedient contradictori, en què seran oïts, a més de l'interessat, el comité d'empresa o restants delegats de personal i el delegat sindical de l'organització a què pertanga, en el cas que la direcció de l'empresa coneix la seua secció sindical.

Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte a la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescisió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o de força major.

No podran ser discriminats en la seua promoció econòmica o professional per causa de l'exercici de la seua representació legal. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa en les matèries pròpies de la seua representació, i podran publicar o distribuir, sense perturbar el funcionament normal de l'activitat empresarial, aquelles publicacions d'interès laboral o social. L'execució d'estes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

Disposaran del crèdit horari d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina quant al seu càrrec i volum de l'empresa. Es podrà, en l'àmbit d'una mateixa empresa, acumular les hores dels distints membres del comité o delegats de personal en un o més dels seus companys, sense que se sobreponga el màxim total que per llei corresponga quant a tots i cada un d'ells, i en este cas es podrà quedar rellevat dels treballs sense perjuï de la seua remuneració. Esta circumstància haurà de ser prèvialement comunicada a l'empresa, indicant el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores del crèdit horario sindical de què disposen els membres del comité d'empresa o delegats de personal, a fi de preveure l'assistència d'estos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

CAPÍTOL XIV

Plans d'igualtat i comissió paritària d'igualtat

Article 71. Plans d'igualtat

1. D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

den a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 69. Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transference a la representación del sindicato.

Artículo 70. Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal

Ningún miembro del Comité de empresa ni Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XIV

Planes de igualdad y comisión paritaria de igualdad

Artículo 71. Planes de igualdad

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seu consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaliació dels objectius fixats.

4. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podrán preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

5. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 72. Comissió paritària d'igualtat

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, que va tindre la seua entrada en vigor el 24 de març de 2007, es crea una comissió paritària d'igualtat amb les funcions següents:

- Obtenció per mitjà d'enquestes o altres mitjans que es recorden d'informació anual sectorial de les mesures implantades en les diferents empreses i de les plantilles, disagregades per categories professionals i gènere.

- Assessorament a les empreses que ho sol·liciten sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

- Mediació i, si és el cas, arbitratge en aquells casos que, voluntàriament i conjuntament, li siguen sotmesos per les parts afectades, i que versen sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat.

- Demanar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que puga generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

La comissió paritària d'igualtat estarà composta per 6 membres, en les mateixes condicions que la comissió mixta paritària del conveni, i amb la condició que siguen els mateixos designats per a l'esmentada comissió mixta. Ambdós comissions compartiràn el crèdit horari de 28 hores.

Article 73. Parelles de fet

Davant de l'evolució de la realitat social en matèria familiar, es reconeixen els mateixos drets que el conveni preveu per als cònjuges en matrimoni a les persones que no s'han casat i conviven en unió afectiva, estable i duradora, amb la justificació prèvia d'estos punts per mitjà de certificació d'inscripció en el registre corresponent oficial de parelles de fet, on existisca, o acreditació semblant que justifique esta circumstància.

En el supòsit de conflicte d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que corresponga es realitzarà de conformitat amb la procedència jurídica que, de manera ferma, determine l'autoritat administrativa o judicial competent de conformitat amb l'ordenament positiu vigent.

CAPÍTOL XV *Comissió paritària del conveni*

Article 74. Comissió mixta paritària

A fi d'efectuar el seguiment del present conveni i dilucidar els possibles dubtes que puguen produir-se en la seua interpretació, es constituirà una comissió paritària. Estarà formada per membres de les associacions patronals i centrals sindicals firmants del conveni en la mateixa proporción, i no podrà sobrepassar el nombre de quatre persones per cada una de les parts patronal i sindical. En les reunions

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 72. Comisión Paritaria de Igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disagregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntariamente y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

- Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 6 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 28 horas.

Artículo 73. Parejas de hecho

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

CAPÍTULO XV *Comisión paritaria del convenio*

Artículo 74. Comisión mixta paritaria

Con el fin de efectuar el seguimiento del presente convenio y dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria. Estará formada por miembros de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del convenio en igual proporción, no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de cuatro personas por cada una de las partes Patronal y Sindical. En

s'acceptarà la presència d'assessors de les respectives representacions amb veu però sense vot.

– La comissió paritària del conveni assumirà les funcions següents:

– L'estudi dels problemes de salut laboral en el sector del transport sanitari. La realització d'estadística i relacions amb l'administració laboral competent en matèria de salut laboral.

– Resolució de les controvèrsies que puguen sorgir en matèria de conciliació de la vida laboral i personal.

– En aquelles empreses que per raons econòmico-financeres no puguen abonar els increments salarials que es pacten en el present conveni, i no existisquen representants legals dels treballadors (comitès d'empresa o delegats de personal) serà esta comissió paritària l'encarregada de decidir si l'empresa s'acull o no al règim d'inaplicació salarial i en quins termes, seguint els passos de l'article 9 del present conveni.

– Elaborarà els criteris que s'han de seguir, en matèria de plans de prevenció, mapa de riscos, etc., per a sotmetre'l's a estudi en el si de la CP i proposar la seua aplicació.

– Exercirà una labor d'estudi i vigilància sobre les modalitats i estructura de contractació en el sector. Així mateix, tindrà la facultat d'intermediació, a instància de part, amb caràcter previ a la denúncia davant de l'Administració o tribunals laborals, quan es presuma l'existència de frau de llei. Esta consulta no tindrà el caràcter obligatori previ, a la denúncia o demanda, davant de la Inspecció de Treball i Assumptes Socials o Jutjat Social. En cas de modificacions de la vigent legislació i normativa, en matèria de contractació, la comissió paritària procedirà a l'adequació del present conveni respecte a la normativa legal.

– Davant de qualsevol dubte o divergència que puga sorgir sobre la interpretació o aplicació d'este conveni que tinga caràcter de conflicte col·lectiu, serà sotmesa prèviament a informe de la comissió abans d'en-taular qualsevol reclamació judicial.

– En el cas que l'empresa i els representants legals dels treballadors no arriben a un acord sobre la inaplicació del règim salarial sol·licitat per l'empresa, la comissió paritària mediara en la cerca d'un acord; per a això sol·licitarà a l'empresa la documentació requerida en l'article 9, l'anàlizarà i es reunirà amb les parts en el termini improrrogable de 15 dies des que la comissió paritària coneix del desacord. De la dita reunió s'alçarà una acta on constaran les raons i posicionaments de les parts, la postura de la comissió paritària i el resultat final de la dita reunió.

– Resoldrà qualsevol altra sol·licitud de mediació o interpretació que se li propose en un termini màxim de 30 dies des de la data de reunió.

La comissió paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts, sempre que se sol·licite per escrit, i dins dels 10 dies següents a la petició.

Perquè els acords de la comissió paritària tinguen eficàcia i validesa, estos hauran de ser protegits per la majoria de cada una de les representacions: empresarial i sindical; en estos casos gaudiran de plena eficàcia jurídica, i serà vinculant per a ambdós parts i d'aplicació immediata.

Als efectes de qualsevol notificació escrita que qualsevol empresa o treballador desitgen remetre a la comissió paritària, es reproduïxen els domicilis de les distintes parts que configuren l'esmentada comissió:

Associació de la Comunitat Valenciana d'Empreses d'Ambulàncies (ACVEA)

Avinguda Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaia (València)

Federació de Transports, Comunicacions i Mar d'UGT-País Valencià

C/ Arquitecte Mora, núm. 7-2 46001 València.

Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià

Plaça Nàpols i Sicília, núm. 5-2n, 46003 València

Article 75. Protocol de telefonades

La comissió paritària redactarà en un termini màxim de sis mesos, un protocol de telefonades perquè les empreses introduïsquen en les seues pautes d'organització del servei, de manera que tant els treballadors i treballadores com les empreses sapien a què atindre's i com actuar davant de les diferents causalitats que es produïsquen en la realització

las reunions se acceptara la presencia de asesores de las respectivas representaciones con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá las siguientes funciones:

– El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte Sanitario. La realización de Estadística y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

– Resolución de las controversias que puedan surgir en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

– En aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, y no existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal) será esta comisión paritaria la encargada de decidir si la empresa se acoge o no al régimen de inaplicación salarial y en qué términos, siguiendo los pasos del artículo 9 del presente convenio.

– Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la CP y proponer su aplicación.

– Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Asimismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presume la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

– Ante cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación judicial.

– En el caso de que la empresa y los representantes legales de los trabajadores no lleguen a un acuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial solicitado por la empresa, la comisión paritaria mediara en la búsqueda de un acuerdo, para ello solicitará a la empresa la documentación requerida en el artículo 9, la analizara, se reunirá con las partes en el plazo improrrogable de 15 días desde que la comisión paritaria conozca del desacuerdo. De dicha reunión se levantara un acta donde constara las razones y posicionamientos de las partes, la postura de la comisión paritaria y el resultado final de dicha reunión.

– Resolverá cualquier otra solicitud de mediación o interpretación que se le proponga en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de reunión.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan eficacia y validez, estos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las Representaciones: Empresarial y Sindical, en tales casos gozarán de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

Asociación de la Comunidad Valenciana de Empresas de Ambulancias (ACVEA)

Avenida Miguel Hernández, núm. 3-D, 46960 Aldaya (Valencia)

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-País Valenciano

C/ Arquitecto Mora, núm. 7-2 46001 Valencia.

Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO del País Valenciano

Plaza Nápoles y Sicilia, núm. 5-2.º, 46003 Valencia

Artículo 75. Protocolo de llamadas

La Comisión paritaria redactará en un plazo máximo de seis meses, un protocolo de llamadas para que las empresas introduzcan en su pautas de organización del servicio de forma que tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas sepan a qué atenerse y como actuar ante las diferentes causalidades que se produzcan en la realización de los

dels serveis. El dit protocol s'incorporarà al present text convencional amb el mateix valor normatiu.

Article 76. Resolució de conflictes col·lectius

Ambedós parts s'adherixen a l'Acord de Solució de Conflictes Laborals suscrit per les confederacions patronals CIERVAL I CEPYME CV, i les confederacions sindicals UGT PV i CCOO PV, el 19/05/2010 per a solucionar de manera extrajudicial els conflictes col·lectius, i successius que es puguen subscriure.

De la mateixa manera, les parts firmants del present conveni acorden sotmetre's, en cas de discrepàncies de qualsevol tipus sobre el seu contingut, a la fórmula de la mediació, mai a la de l'arbitratge.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

Les diferències derivades de l'aplicació del present conveni hauran de ser abonades per les empreses en un termini màxim de noranta dies, a comptar de la firma del present conveni.

DIPOSICION ADDICIONAL

Irretroactivitat

Les condicions econòmiques pactades en el present conveni no afectaran les relacions laborals que es troben fermament extingides abans de la seua entrada en vigor.

DISPOSICIÓ FINAL

Registre, publicació i difusió d'este conveni

Este convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANNEX I

Taula salarial provisional de l'any 2012

	SALARÍ BASE	PLUS AMB.	TOTAL
Grup A)			
Director	1.830,01	182,98	2.012,99
Director d'Àrea	1.657,72	165,77	1.823,49
Metge	1.812,55	181,25	1.993,80
Tècnic superior	1.812,55	181,25	1.993,80
Tècnic mitjà	1.359,42	135,90	1.495,32
Diplomat	1.359,42	135,90	1.495,32
ATS	1.359,42	135,90	1.495,32
GRUP B).1			
Cap administratiu	1.106,71	110,66	1.217,37
Oficial 1a administratiu	1.080,57	108,07	1.188,64
Auxiliar administratiu	915,03	91,50	1.006,53
Asp. administratiu	784,21	78,42	862,63
Grup B).2			
Analista de sistemes	1.812,55	181,25	1.993,80
Programador	1.080,57	108,07	1.188,64
Operador	915,03	91,50	1.006,53
Grup B).3			
Telefonista	923,71	92,35	1.016,06
Ordenança	915,03	91,50	1.006,53
Personal neteja	790,59	79,06	869,65
Trebballador en formació	784,21	78,42	862,63

servicios. Dicho protocolo se incorporará al presente texto convencional con el mismo valor normativo.

Artículo 76. Resolución de conflictos colectivos.

Amadas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME CV, y las Confederaciones Sindicales UGT PV y CCOO PV, el 19 de mayo de 2010 para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

Del mismo modo las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse en caso de discrepancias de cualquier tipo sobre el contenido del mismo a la formula de la mediación, nunca a la del arbitraje.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Las diferencias derivadas de la aplicación del presente Convenio deberán ser abonadas por las empresas en un plazo máximo de noventa días, a contar desde la firma del presente Convenio.

DIPOSICION ADICIONAL

Irretroactividad

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

DISPOSICION FINAL

Registro, publicación y difusión del presente convenio

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

ANEXO I

Tabla Salarial provisional del año 2012

	SALARIO BASE	PLUS AMB	TOTAL
Grupo A)			
Director	1.830,01	182,98	2.012,99
Director de área	1.657,72	165,77	1.823,49
Médico	1.812,55	181,25	1.993,80
Técnico superior	1.812,55	181,25	1.993,80
Técnico medio	1.359,42	135,90	1.495,32
Diplomado	1.359,42	135,90	1.495,32
ATS	1.359,42	135,90	1.495,32
Grupo B).1			
Jefe administrativo	1.106,71	110,66	1.217,37
Oficial 1.ª administrativo	1.080,57	108,07	1.188,64
Aux. administrativo	915,03	91,50	1.006,53
Asp. administrativo	784,21	78,42	862,63
Grupo B).2			
Analista de sistemas	1.812,55	181,25	1.993,80
Programador	1.080,57	108,07	1.188,64
Operador	915,03	91,50	1.006,53
Grupo B).3			
Telefonista	923,71	92,35	1.016,06
Ordenanza	915,03	91,50	1.006,53
Personal limpieza	790,59	79,06	869,65
Trabajador en formación	784,21	78,42	862,63

Grup C)			
Cap de trànsit	1.106,71	110,66	1.217,37
Cap d'equip	1.010,86	101,08	1.111,94
TTS-conductor portalliteres	1.000,06	133,67	1.133,73
TTS-ajudant conductor portalliteres	871,29	113,28	984,58
TTS-portalliteres	819,11	104,60	923,71
Cap de taller	1.058,37	105,81	1.164,18
Mecànic	988,22	98,82	1.087,05
Ajudant mecànic	871,41	87,13	958,54
Xapista	949,84	95,00	1.044,84
Pintor	949,84	95,00	1.044,84

Plus festiu any 2012 30,84 €
 Plus localització any 2012 34,23 €

Dietes any 2012:

<i>Concepte</i>	<i>Quantia</i>
Dinar	12,70
Sopar	12,70
Pernoctació i desdejuni	17,25
Suma dels tres conceptes	42,65

Grupo C)			
Jefe de tráfico	1.106,71	110,66	1.217,37
Jefe de equipo	1.010,86	101,08	1.111,94
TTS-conductor camillero	1.000,06	133,67	1.133,73
TTS-ayudante. Conductor camillero	871,29	113,28	984,58
TTS-camillero	819,11	104,60	923,71
Jefe de taller	1.058,37	105,81	1.164,18
Mecánico	988,22	98,82	1.087,05
Ayudante mecánico	871,41	87,13	958,54
Chapista	949,84	95,00	1.044,84
Pintor	949,84	95,00	1.044,84

Plus festivo año 2012 30,84 €
 Plus localización año 2012 34,23 €

Dietas año 2012:

<i>Concepto</i>	<i>Cuantía</i>
Comida	12,70
Cena	12,70
Pernocta y desayuno	17,25
Suma de los tres conceptos	42,65

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 25 de març de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana. [2013/3533]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (ASEMARQ), i d'una altra, pel sindicat FECOMA-CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana

CAPÍTOL PRELIMINAR

Parts signatàries

Les parts firmants del present conveni autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València) són, d'una part, Comissions Obreres (FECOMA CCOOPV), com a representació laboral, i d'una altra part l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (ASEMARQ), com a representació empresarial.

Ambdós parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, tant en les empreses amb domicili social en esta com les que tinguen ubicat el seu domicili social en una altra comunitat mentre desenrotllen la seua activitat a la Comunitat Valenciana i contracten personal en esta Comunitat. Així mateix, el present conveni serà aplicable a les empreses ubicades a la Comunitat Valenciana que desenrotllen treballs en altres comunitats del territori nacional.

Article 2. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals entre qualsevol que intervinga en treballs relatius al sector, siguin persones jurídiques, empreses i/o entitats privades, siga quina siga la forma jurídica que adopten, que tinguen i exercisquen l'activitat de prestació de serveis relacionats amb intervencions arqueològiques i la conservació, restauració, gestió i difusió del patrimoni històric i arqueològico,

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana. [2013/3533]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), y de otra, por el sindicato FECOMA-CCOO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 25 de marzo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente convenio autonómico (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia), de una parte Comisiones Obreras (FECOMA CCOOPV), como representación laboral, y de otra parte la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana, tanto en las empresas con domicilio social en la misma como las que tengan ubicado su domicilio social en otra comunidad mientras desarrollen su actividad en la Comunidad Valenciana y contraten personal en esta Comunidad, asimismo será de aplicación el presente convenio a las empresas ubicadas en la Comunidad Valenciana que desarrollen trabajos en otras comunidades del territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales entre cualquiera que intervenga en trabajos relativos al sector, sean personas jurídicas, empresas y/o entidades privadas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan y desarrollen la actividad de prestación de servicios relacionados con intervenciones arqueológicas y la conservación, restauración, gestión y difusión del patrimonio histórico y arqueológico,

ració, gestió i difusió del patrimoni històric i arqueològic, siga per si mateixes o bé per a altres empreses o organismes públics i privats.

S'entén per *intervencions arqueològiques* als efectes previstos en este article les establides en l'article 59 del títol III de la Llei 5/2007, de 9 de febrer, de la Generalitat Valenciana, de modificació de la Llei 4/1998, d'11 de juny, amb la definició específica que per a cada una de les activitats arqueològiques es desenvolua en la dita llei. S'entén per *restauració i conservació del patrimoni històric* qualsevol acció encaminada a garantir la preservació i el manteniment en perfecte estat dels béns mobles i immobles que tenen eixa consideració. S'entén per *difusió del patrimoni històric arqueològic* la presentació dels resultats de les intervencions, estudis i investigacions sobre patrimoni històric en qualsevol tipus de mitjà i suport amb la finalitat de donar-los a conéixer a la societat, així com les activitats didàctiques encaminades a la difusió d'estos mateixos continguts que afavorisquen la conscienciació sobre la protecció del patrimoni i el seu coneixement.

La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa es considera inclosa qualsevol altra activitat que existisca o de nova creació, sempre que la seua funció puga ser enquadrada en la relació anterior.

Article 3. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de tres anys, a comptar des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2015. El present conveni entra en vigor a partir del dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i els aspectes econòmics s'aplicaran a partir del mes següent a la dita publicació.

No obstant això, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas es produís una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuàrà regint totalment el seu contingut normatiu fins que siga substituït per un altre.

Qualsevol de les dos parts firmants del present conveni podrà demanar, per mitjà de denúncia notificada feientment per escrit a l'altra part, la seua revisió, amb un mes mínim d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat i/o de qualsevol de les seues pròrrogues.

En el cas de sol·licitar-se la revisió del conveni, la part que formule la seua denúncia, i perquè esta es considere vàlida als efectes assenyalats en l'apartat anterior, haurà de remetre a l'altra part, en el termini màxim dels dos mesos següents al de la denúncia, una proposta concreta sobre els punts i el contingut que comprengu la revisió sol·licitada. En cas d'incomplir-se este requisit, es tindrà per no feta la denúncia. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà una còpia, a l'efecte de registre, a l'Administració corresponent.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial amb la totalitat dels seus treballadors i treballadores (d'ara en avanç, i per a tot el text del present conveni, «personal»), amb excepció expressa del personal d'alta direcció, que es regix per les seues pròpies disposicions legals i contractuals. Constituix també una excepció el primer any de treball d'aquelles empreses que inicien la seua activitat en el sector. En tot el que no s'hi preveu, cal atindre's al que estableixen l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de les disposicions laborals de caràcter general.

Article 5. Concurrencia de convenis

Pel que fa a esta matèria, caldrà ajustar-se al que estableixen els articles 83 i 84 de l'Estatut dels Treballadors i a la normativa laboral vigent en cada moment.

Article 6. Equilibri intern del conveni

Les condicions pactades en este conveni col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podran aplicar les seues normes de forma independent i/o aleatoria, que s'ha d'aplicar i observar en la seua integritat.

En el cas que l'autoritat de treball o la jurisdicció competent, fent ús de les seues atribucions, anul·len o invaliden algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlida per si mateixa la resta del text aprovat o bé si cal una renegociació nova, total o parcial d'este. En este supòsit, les parts signatàries

ya sea por sí mismas o bien para otras empresas u organismos públicos y privados.

Se entiende por *intervenciones arqueológicas* a los efectos previstos en este artículo, las establecidas en el artículo 59 del título III de la Ley 5/2007, de 9 de febrero, de la Generalitat Valenciana, de modificación de la Ley 4/1998, de 11 de junio, con la definición específica que para cada una de las actividades arqueológicas se desarrolla en dicha ley. Se entiende por *restauración y conservación del patrimonio histórico* cualquier acción encaminada a garantizar la preservación y el mantenimiento en perfecto estado de los bienes muebles e inmuebles que tienen esa consideración. Se entiende por *difusión del patrimonio histórico arqueológico* la presentación de los resultados de las intervenciones, estudios e investigaciones sobre patrimonio histórico en cualquier tipo de medio y soporte con la finalidad de darlos a conocer a la sociedad, así como las actividades didácticas encaminadas a la difusión de estos mismos contenidos que favorezcan la concienciación sobre la protección del patrimonio y su conocimiento.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo cual se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de tres años a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. El presente convenio entra en vigor a partir del día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, siendo de aplicación los aspectos económicos a partir del mes siguiente a dicha publicación.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule su denuncia, y para que esta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de cumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Administración correspondiente.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio regula las relaciones laborales de las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial con la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras (en adelante, y para todo el texto del presente convenio, personal), con excepción expresa del personal de alta dirección, que se rige por sus propias disposiciones legales y contractuales. Constituye también una excepción el primer año de trabajo de aquellas empresas que inicien su actividad en el sector. En todo lo que no prevé, hay que atenerse a lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de las disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5. Concurrencia de convenios

En lo referente a esta materia se atenderá a lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 6. Equilibrio interno del convenio

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo cual no se podrán aplicar sus normas de forma independiente y/o aleatoria, debiendo ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la autoridad de trabajo o la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, anularan o invalidaran alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En

d'este conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 90 dies, a partir de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconsegueixen un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seua totalitat.

Article 7. Garantia ad personam

S'han de respectar *ad personam*, ja siga col·lectivament i individualment, com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents en l'entrada en vigor del present conveni quan, examinades en conjunt i en còmput anual, resulten més beneficioses per al personal.

Article 8. Garantia de les condicions més beneficioses

Totes les condicions que estableix este conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats individualment o col·lectivament entre l'empresa i el personal que en conjunt impliquen condicions més beneficioses que les pactades en este conveni s'han de respectar íntegrament.

Article 9. Comissió paritària

Es crea la Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Esta comissió paritària entendrà obligatoriament, i com a tràmit previ, de tots els dubtes i divergències que puguen sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'este conveni, sense prejuici que, una vegada conegit el dictamen de la Comissió Paritària, es puguen utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguen.

Esta comissió paritària està integrada per tres representants de cada una de les organitzacions empresarials i sindicats que hagen firmat el present conveni, i es pot efectuar la delegació de vot. La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors o assesores en totes les matèries que són de la seua competència.

La Comissió Paritària es regirà pel que estableix la legislació vigent, es reunirà totes les vegades que estime necessari per a la bona marxa del present conveni i determinarà, en cada cas, les seues normes de funcionament.

Les parts firmants del present conveni, en representació del personal i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguen suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'este tribunal als efectes d'allò que s'estableix en els articles 63 i 154 del TRLPL, i se sotmeten als diferents procediments que puguen plantejar-se en les comissions o delegació específiques per a cada cas.

Funcions i procediment de la Comissió Paritària d'Interpretació

1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mediar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'acord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en qüestions i conflictes, tots de caràcter col·lectiu, que poden suscitar-se en l'aplicació del present conveni. En cas de conflicte col·lectiu, les parts es comprometen a sol·licitar la intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judiciais desenrotllats en el capítol XVI del conveni, així com davant de l'òrgan judicial competent.

c) Vigilància i seguiment del compliment dels pactes.

d) Elaboració del registre de mediadors i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudiciales de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris fixats en l'annex I.

f) Totes les altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguin establides en el seu text.

este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes en el de la firmeza de la resolución correspondiente con el fin de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 90 días, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 7. Garantía ad personam

Se tienen que respetar *ad personam*, ya sea colectiva e individualmente, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que eran vigentes en la entrada en vigor del presente convenio cuando, examinadas en conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Artículo 8. Garantía de las condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual, los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre la empresa y el personal que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio se tienen que respetar íntegramente.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplido. La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación, de este convenio, sin prejuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Esta Comisión Paritaria está integrada por 3 representantes de cada una de las organizaciones empresariales y sindicatos que hayan firmado el presente convenio, pudiendo efectuarse la delegación de voto. La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores o asesoras en todas las materias que son de su competencia.

La Comisión Paritaria se regirá por lo establecido en la legislación vigente, reuniéndose cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y determinando, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación del personal y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL, sometiéndose a los diferentes procedimientos que puedan plantearse en las comisiones o delegación específicas para cada caso.

Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, pueden suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios fijados en el anexo I.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

g) Adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seu vigència. En cas de modificació, hauran d'incorporar-se a la Comissió Paritària la totalitat de membres legitimats en la negociació per cada organització, encara que no hagen sigut firmants del conveni. En este supòsit, l'acord d'adaptació o modificació del conveni haurà d'acordar-se per majoria absoluta de cada una de les parts, empresarial i sindical.

2. Com a tràmit que serà previ i preceptiu a tota actualització jurídica, les parts signatàries del present conveni s'obligen a informar la Comissió Mixta Paritària sobre tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius de caràcter general que puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i l'aplicació d'este, sempre que siguin de la seu competència d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, a fi que, per mitjà de la seu intervenció, es resolga el problema plantejat o, si això no és possible, emeta dictamen respecte d'això. El dit tràmit previ s'entendrà complít en el cas que haja transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés una resolució o dictamen.

3. Quan una part desitge utilitzar algun dels supòsits previstos en els apartats a), b) i d) del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar a la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions firmants d'esta, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contindrà com a mínim:

- a) Exposició del problema o conflicte.
- b) Argumentació.
- c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritària, una vegada rebut l'escrit de proposta o, si és el cas, completada la informació pertinente, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no és possible, emetre el dictamen oportú. Transcorregut el dit termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedrà oberta la via jurisdiccional competent.

5. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una informació millor o més completa de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir els cinc dies hàbils.

6. En tot cas, les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació en el carrer de Benimar, 5-B, 46980 Paterna (València), i la plaça de Nàpols i Sicília, 5, 1r (FECOMA), 46003 València.

CAPÍTOL II *L'organització del treball*

Article 10. Facultats i responsabilitats

L'organització del treball, amb sujecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant de l'autoritat competent, sense perjudic dels drets d'informació i participació de la representació del personal.

Article 11. Normes per al seu desenrotllament

L'organització del treball es fonamenta en els principis següents, a títol enunciatiu:

- a. L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del personal.
- b. L'exigència d'una activitat i un rendiment normal per a cada tipus de personal i, en general, per a tot el personal de l'empresa o entitat.
- c. La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització del treball.
- d. La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres o espais físics de treball, i les necessitats estrictes del servei, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 12 i 13 d'este conveni.

Article 12. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del personal.

g) Adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En caso de modificación deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en la negociación por cada organización, aunque no hayan sido firmantes del convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresarial y sindical.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actualización jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptaran la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Benimar 5-B 46980 Paterna (Valencia) y Plaza Nápoles y Sicilia 5, 1.^º (FECOMA), 46003 Valencia.

CAPÍTULO II *La organización del trabajo*

Artículo 10. Facultades y responsabilidades

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, por medio de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio de los derechos de información y participación de la representación del personal.

Artículo 11. Normas para su desarrollo

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes, a título enunciativo:

- a. La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del personal.
- b. La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada tipo de personal y, en general, para todo el personal de la empresa o entidad.
- c. La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d. La movilidad y la redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros o espacios físicos de trabajo, y las necesidades estrictas del servicio, de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos 12 y 13 de este convenio.

Artículo 12. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del personal.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas de comanda de funcions inferiors, hauran d'estar justificades per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresa haurà de comunicar la seuva decisió i les raons d'esta a la representació del personal.

3. Per necessitats organitzatives, de producció o de contractació, el personal podrà ser destinat a ocupar un lloc de categoria superior al que tinga reconegut per un termini que no excedisca els quatre mesos durant un any, o set en dos anys, amb la percepció des de la incorporació al nou lloc de la remuneració corresponent a la funció efectivament exercida. En cas de superar els dits terminis, el personal quedrà enquadrat en la categoria superior que ja exerceix. Estos períodes seran en tots els casos acumulables, i corresponen a sis mesos durant un any i huit durant dos. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del comité o, si és el cas, dels delegats o delegades de personal, el personal podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

4. El personal tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

5. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en este article requerirà l'acord de les parts o, si no n'hi ha, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb este fi s'hagen establert en conveni col·lectiu.

Article 13. Mobilitat geogràfica

1. El trasllat de personal que no haja sigut contractat específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquen.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresa al personal, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies de la data de la seuva efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el personal tindrà dret a optar entre el trasllat, percepent una compensació per gastos, o l'extinció del seu contracte, percepent una indemnització de vint dies de salari per any treballat, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant els gastos propis com els dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sense perjuí de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el personal que no haja optat per l'extinció del seu contracte i es mostre disconforme amb la decisió de l'empresa podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del personal a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars allí assenyalats sense que concòrreguen causes noves que justifiquen tal actuació, estos nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb la representació legal del personal d'una duració no inferior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este ocupe més de cinc persones, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprengu un nombre de persones, almenys, de:

a) Deu persones en les empreses que ocupen menys de cent persones.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores estas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación del personal.

3. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no excede de cuatro meses durante un año, o siete en dos años, debiendo percibir desde su incorporación al nuevo puesto la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. En caso de superar dichos plazos el personal quedará encuadrado en la categoría superior que vino desempeñando. Estos períodos serán en todos los casos acumulables, correspondiendo a seis meses durante un año y ocho durante dos. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados o delegadas de personal, el personal podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

4. El personal tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 13. Movilidad geográfica

1. El traslado de personal que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al personal, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el personal tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el personal que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del personal a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco personas, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas de, al menos:

a) Diez personas, en las empresas que ocupen menos de cien personas.

b) El 10 per cent del nombre de personnes en les empreses que ocupen entre cent i tres-centes personnes.

c) Trenta personnes en les empreses que ocupen més de tres-centes personnes.

El dit període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió de l'empresa i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per al personal afectat.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

El dit acord requerirà la conformitat de la majoria de membres del comité o comités d'empresa, dels delegats o delegades de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria del personal.

En els supòsits d'absència de representació legal del personal en l'empresa, el personal podrà atribuir la seua representació a una comisió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresa notificarà al personal la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjúi de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paralitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seua resolució.

L'acord amb la representació legal del personal en el període de consultes s'entendrà sense perjúi del dret del personal afectat l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf quart de l'apartat 1 d'este article.

L'empresa i la representació legal del personal podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix este apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que s'aplique en l'àmbit de l'empresa, que haurà de desenrotillar-se dins del termini màxim assenyalat per al dit període.

CAPÍTOL III *Classificació del personal*

Article 14

Les definicions corresponents a les diferents categories tenen caràcter enunciatiu i no tenen caràcter exclusiu ni excluent.

Grup 1. Arqueòleg o arqueòloga

És aquell personal amb la titulació superior corresponent que el facilita per a exercir com a arqueòleg o arqueòloga. Es distingixen 3 categories en l'àmbit d'este grup i es corresponen amb les descripcions que es fan a continuació:

– Coordinador o coordinadora: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el facilita per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que, de conformitat amb la seua experiència i coneixements, pot dur a terme les funcions de coordinació, direcció, assessorament, planificació, administració i/o supervisió d'intervencions, del registre, de la documentació, dels estudis i de la difusió de qualsevol tipus de tasca arqueològica o pròpia de l'empresa, a més de ser el responsable de la qualitat i l'acabat dels treballs realitzats.

– Arqueòleg o arqueòloga: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el facilita per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dins de l'empresa pot tindre a càrrec seu la direcció o codirecció tant d'intervencions arqueològiques com la redacció de projectes, informes, peritatges i assessoraments en temes arqueològics i relatius al patrimoni històric. Serà responsabilitat de l'arqueòleg o de l'arqueòloga assumir la direcció d'una intervenció arqueològica com a personal laboral d'una empresa, l'elaboració i organització de tots els treballs generats per qualsevol tipus d'estudi arqueològic sota la supervisió del coordinador adjudicatari o coordinadora adjudicatària del servici. Així mateix, s'encarregarà de supervisar l'execució dels treballs a realitzar per l'arqueòleg o l'arqueòloga ajudant i pel grup 3.

b) El 10 por ciento del número de personas, en las empresas que ocupen entre cien y trescientas personas.

c) Treinta personas, en las empresas que ocupen más de trescientas personas.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de miembros del comité o comités de empresa, de los delegados o delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría del personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal del personal en la empresa, el personal podrá atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la finalización del período de consultas la empresa notificará al personal su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la representación legal del personal en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho del personal afectado al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

La empresa y la representación legal del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

CAPÍTULO III *Clasificación del personal*

Artículo 14

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías tienen carácter enunciativo y no tienen carácter exclusivo ni excluyente.

Grupo 1. Arqueólogo/arqueóloga

Es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le facilita para ejercer como arqueólogo o arqueóloga. Se distinguen 3 categorías al ámbito de este grupo y se corresponden con las descripciones que se hacen a continuación:

– Coordinador/coordinadora: es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le facilita para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que, de conformidad con su experiencia y conocimientos, puede llevar a cabo las funciones de coordinación, dirección, asesoramiento, planificación, administración y/o supervisión de intervenciones, del registro, de la documentación, de los estudios y de la difusión de cualquier tipo de tarea arqueológica o propia de la empresa, siendo responsable de la calidad y el acabado de los trabajos realizados.

– Arqueólogo/arqueóloga: es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le facilita para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que dentro de la empresa puede tener a su cargo la dirección o codirección tanto de intervenciones arqueológicas, como la redacción de proyectos, informes, peritajes y asesoramientos en temas arqueológicos y relativos al patrimonio histórico. Será responsabilidad del arqueólogo o de la arqueóloga que asuma la dirección de una intervención arqueológica como personal laboral de una empresa la elaboración y organización de todos los trabajos generados por cualquier tipo de estudio arqueológico bajo la supervisión del coordinador adjudicatario/coordinadora adjudicataria del servicio. Asimismo, se encargará de supervisar la ejecución de los trabajos a realizar por el arqueólogo o la arqueóloga ayudante y por el grupo 3.

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el faculta per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dins de l'empresa participa en el procés de qualsevol tipus d'estudi arqueològic sota la supervisió d'un arqueòleg o una arqueòloga. Al seu torn, també podrà supervisar les labors de personal del grup 3.

Es distingix entre:

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant A: té a càrrec seu quatre o més persones del grup 3.

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant B: té a càrrec seu tres o menys persones del grup 3.

Grup 2. Especialista

– Especialista: és aquell personal que té la titulació superior requerida i/o l'experiència necessària i és especialista en tècniques, anàlisis i treballs afins als generats per l'activitat arqueològica o de conservació i estudi del patrimoni cultural.

– Especialista ajudant: és aquell personal que disposa de l'experiència i titulació necessàries i du a terme tasques de documentació del patrimoni basades en l'aplicació de disciplines auxiliars (topografia, dibuix arqueològic, informàtica, restauració, fotografia, etc.).

– Intèpret cultural: és aquell personal amb l'experiència i els coneixements necessaris per a dur a terme tasques d'interpretació i difusió del patrimoni cultural sota la supervisió del coordinador o de la coordinadora.

– Administratiu o administrativa: és aquell personal amb el títol o la preparació teòricopràctica que el faculta per a l'execució de qualsevol tipus de tasques administratives, estableix previsions de cobraments i pagaments, la relació amb els bancs, la gestió del cobrament d'impagats, control de la Caixa, facturació i, amb caràcter general, totes aquelles tasques administratives mecanitzades o burocràtiques pròpies de la seua categoria.

Grup 3. Personal de suport

És aquell personal que du a terme tasques complementàries per al desenvolupament de qualsevol tipus de treball, aplicant procediments i instruccions rebudes sota la directa supervisió jeràrquica. Per a exercir estos treballs es requereix formació bàsica. Derivades de les diferents funcions a exercir, es creen les categories següents:

– Auxiliar d'arqueologia: és aquell personal sense la titulació superior que el facultaria per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dóna suport logístic a les tasques arqueològiques i està sota la supervisió del coordinador o coordinadora.

– Operari o operària d'arqueologia: és aquell personal que dóna suport a totes les tasques arqueològiques i està sota la supervisió del personal del grup 1. A més, es responsabilitzarà de la neteja del seu entorn laboral, així com de les ferramentes d'ús.

– Auxiliar administratiu o administrativa: és aquell personal que, amb el títol adequat o la preparació teòricopràctica necessària, realitza tasques administratives mecanitzades o burocràtiques pròpies de la seua categoria.

– Conductor o conductora: és aquell personal encarregat de conduir vehicles de l'empresa i del seu manteniment.

– Representant comercial: és aquell personal encarregat d'ofreir a clients o possibles clients els serveis que l'empresa pot realizar.

– Personal de neteja i manteniment: és aquell personal que s'ocupa de la neteja i manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de l'empresa.

La totalitat del personal ha de vetlar per la correcta conservació del material, la maquinària i les ferramentes, així com del compliment de les mesures de seguretat implantades.

En funció de la destresa amb què un treballador o una treballadora exercisca les labors assignades a la seua categoria professional, la formació, els mèrits i l'antiguitat, la direcció podrà ascendir-lo o ascendir-la de categoria, moment a partir del qual se li assignarà la correspondiente taula salarial. El criteri d'ascensos serà homogeni i comú per a tot el personal i podrà ser objectivable. En tot moment es respectarà el principi de no-discriminació.

Una vegada que es trobe vigent el present conveni, les empreses duran a terme l'organització de la seua plantilla prenent com a referència les categories establecides en este document.

– Arqueólogo/arqueóloga ayudante: Es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que dentro de la empresa participa en el proceso de todo tipo de estudio arqueológico bajo la supervisión de un arqueólogo o una arqueóloga. A su vez, también podrá supervisar las labores de personal del grupo 3.

Se distingue entre:

– Arqueólogo/arqueóloga ayudante A: tiene a su cargo cuatro o más personas del grupo 3.

– Arqueólogo/arqueóloga ayudante B: tiene a su cargo tres o menos personas del grupo 3.

Grupo 2. Especialista

– Especialista: es aquel personal que teniendo la titulación superior requerida y/o la experiencia necesaria, es especialista en técnicas, análisis y trabajos afines a los generados por la actividad arqueológica o de conservación y estudio del patrimonio cultural.

– Especialista ayudante: es aquel personal que disponiendo de la experiencia y titulación necesarias, lleva a cabo tareas de documentación del patrimonio basadas en la aplicación de disciplinas auxiliares (topografía, dibujo arqueológico, informática, restauración, fotografía...).

– Intérprete cultural: es aquel personal con la experiencia y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de interpretación y difusión del patrimonio cultural bajo la supervisión del coordinador o de la coordinadora.

– Administrativo/administrativa: es aquel personal con el título o preparación teórico-práctica que le faculta para la ejecución de todo tipo de tareas administrativas, establecer previsiones de cobros y pagos, la relación con los bancos, la gestión del cobro de impagados, control de la caja, facturación y, con carácter general, todas aquellas tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.

Grupo 3. Personal de apoyo

Es aquel personal que lleva a cabo tareas complementarias para el desarrollo de cualquier tipo de trabajo, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas bajo directa supervisión jerárquica. Para desempeñar estos trabajos se requiere formación básica. Derivado de las diferentes funciones a desempeñar, se crean las siguientes categorías:

– Auxiliar de arqueología: es aquel personal sin la titulación superior que le facultaría para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que da apoyo logístico a las tareas arqueológicas, estando bajo la supervisión del coordinador o coordinadora.

– Operario/operaria de arqueología: es aquel personal que da apoyo a todas las tareas arqueológicas, estando bajo la supervisión del personal del grupo 1. Además, se responsabilizará de la limpieza de su entorno laboral, así como de las herramientas de uso.

– Auxiliar administrativo/administrativa: es aquel personal que con el título adecuado o la preparación teórico-práctica necesaria, realiza tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.

– Conductor/conductora: es aquel personal encargado de conducir vehículos de la empresa, así como del mantenimiento de los mismos.

– Representante comercial: es aquel personal encargado de ofrecer a clientes o posibles clientes los servicios que la empresa puede realizar.

– Personal de limpieza y mantenimiento: es aquel personal que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

La totalidad del personal debe velar por la correcta conservación del material, la maquinaria y las herramientas, así como del cumplimiento de las medidas de seguridad implantadas.

En función de la destreza con que un trabajador o una trabajadora desempeñe las labores asignadas a su categoría profesional, la formación, méritos y antigüedad, la dirección podrá ascenderlo o ascenderla de categoría, momento a partir del cual se le asignará la correspondiente tabla salarial. El criterio de ascensos será homogéneo y común para todo el personal, pudiendo ser objetivable. En todo momento se respetará el principio de no discriminación.

Una vez se encuentre vigente el presente convenio las empresas llevarán a cabo la organización de su plantilla tomando como referencia las categorías establecidas en este documento.

CAPÍTOL IV *Contractació*

Criteris generals

Quant a les característiques del servici en l'empresa, el personal es classificarà d'acord amb els tipus de contractes que es troben definits en la legislació laboral vigent.

Les relacions laborals tenderan, prioritàriament, a ser de caràcter indefinit, sense més excepcions que les indicades en la llei i els articles següents. Les diverses modalitats contractuals hauran de tindre correspondència efectiva amb la finalitat legal o convencionalment estableida. En cas contrari, els mencionats contractes en frau de llei passaran a ser considerats indefinits a tots els efectes. El personal contractat per les empreses i/o entitats sense pactar cap modalitat especial respecte a la duració del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini determinant en el contracte, continuen desenvolupant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 15. Contracte eventual

Es contractarà personal eventual per les empreses i/o entitats per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

El personal contractat per un temps determinat tindrà els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que la resta de personal de la plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent.

Per a l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa i/o entitat s'haurà d'ajustar al que s'establix en els articles 15 i 49 de l'Estatut dels Treballadors. Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tindre una duració màxima de dotze mesos en un període de quinze.

El personal que formalitza contracte eventual tindrà dret, una vegada finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convenut, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament de 12 dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebren a partir del 1^{er} de gener de 2013.

Article 16. Contracte d'obra o servici

Amb la finalitat de potenciar l'ús per les empreses del sector de les modalitats de contractació previstes per la llei, s'acorda crear un contracte d'obra o servici determinat, segons el que es preveu en l'article 15.1 de l'Estatut dels Treballadors, i reafirmar la naturalesa causal d'estos contractes.

Els mencionats contractes podran cobrir totes aquelles tasques o treballs prou diferenciats pel volum de treball addicional que representen, que limitats en el temps i amb una duració que puga preveure's estiguin directament o col·lateralment relacionats amb l'activitat de l'empresa.

Esta inclusió en el present conveni no es podrà entendre, en cap cas, com una limitació a la modalitat contractual prevista en el referit article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, mantenint el caràcter d'un únic contracte, el personal contractat per obra o servici podrà prestar serveis a una mateixa empresa en diversos centres de treball sempre que hi haja un acord exprés per a cadascun dels diferents centres successius durant un període màxim de tres anys consecutius. Si transcorreguts estos tres anys el personal continua desenvolupant les seues activitats en l'empresa o entitat, passarà automàticament a la condició de fix. El cessament haurà de comunicar-se per escrit al personal amb una antelació de quinze dies naturals. No obstant això, l'empresa podrà substituir este preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos calculada sobre els conceptes salariales de les taules del convenio aplicable, tot això sense perjudici de la notificació escrita del cessament. L'esmentada indemnització haurà d'incloure's en el rebut de salari amb la liquidació corresponent al cessament.

El personal que formalitza un contracte d'obra i servei tindrà dret, una vegada finalitzat el contracte corresponent, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament de 12 dies de salari per

CAPÍTULO IV *Contratación*

Criterios generales

En razón de las características del servicio en la empresa, el personal se clasificará de acuerdo con los tipos de contratos que se encuentren definidos en la legislación laboral vigente.

Las relaciones laborales tenderán, prioritariamente, a ser de carácter indefinido, sin más excepciones que las indicadas en la ley y los artículos siguientes. Las diversas modalidades contractuales tendrán que tener correspondencia efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, los mencionados contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados indefinidos a todos los efectos. El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinante en el contrato continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 15. Contrato eventual

Se contratará personal eventual por las empresas y/o entidades para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

El personal contratado por tiempo determinado tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de personal de la plantilla, excepto las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Se podrán celebrar contratas de jubilación parcial y de relevo, según la legislación vigente.

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá en el establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de quince.

El personal que formalice contrato eventual tendrá derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese de 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 16. Contrato de obra o servicio

Con la finalidad de potenciar el uso por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según el previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.

Los mencionados contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen de trabajo adicional que representan, que limitados en el tiempo y qué duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con la actividad de la empresa.

Esta inclusión en el presente convenio no se podrá entender, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal contratado por obra o servicio podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos. Si transcurridos estos tres años el personal continuara desarrollando sus actividades en la empresa o entidad, pasará automáticamente a la condición de fijo. El cese deberá comunicarse por escrito al personal con una antelación de quince días naturales. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

El personal que formalice contrato de obra y servicio tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese de 12 días de salario por

cada any de servei per als contractes temporals que se celebren a partir de l'1 de gener de 2013.

Article 17. Contracte en pràctiques

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent tindrà els mateixos drets que els especificats per al personal de la mateixa categoria, amb les millors següents:

a. El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els que estiguin en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat.

b. Les retribucions econòmiques seran les corresponents al 70 % de les seues categories professionals per als 12 primers mesos de duració del contracte i les corresponents al 80 % de les seues categories professionals per als 12 mesos restants. Les dites retribucions no podran mai ser inferiors al salari mínim interprofessional.

CAPÍTOL V

Forma del contracte, períodes de prova, vacants i cessament de personal

Article 16. Forma del contracte

Els ingressos del personal s'ajustaran a la legislació vigent. Tindran dret preferent per a l'ingrés o per a la cobertura de vacants, en igualtat de mèrits, entenent per estos la capacitat i idoneïtat per al lloc de treball concret, les persones que estiguin o hagen sigut contractades amb caràcter temporal, a temps parcial o en formació o pràctiques.

El contracte haurà de formalitzar-se, en tot cas, per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent respecte al control de la contractació. En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del delegat o de la delegada de personal o del comitè d'empresa, en un termini màxim de 10 dies des de la seu formalització. Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat o la delegada de personal o al comitè d'empresa, com a mínim al mateix temps que a la persona interessada.

Article 18. Períodes de prova

El personal de nou ingress en l'empresa, excepte pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

- Personal comprés en el grup 1: tres mesos.
- Personal comprés en el grup 2: dos mesos.
- Personal comprés en el grup 3: un mes.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi haja més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals que hi haja. Els contractes d'interinitat s'acolliran a la legislació vigent.

Article 19. Cessament voluntari

El personal que desitge cessar voluntàriament en el servei en l'empresa i/o entitat, estarà obligat a posar-ho en coneixement d'esta per escrit, complint els requisits de preavís següents:

- Personal comprés en el grup 1: un mes.
- Personal comprés en els grups 2 i 3: quinze dies.

L'incompliment per part del personal de l'obligació de preavisar amb la antelació indicada donarà dret a l'empresa i/o entitat a descontar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

Article 20. Finalització de la relació laboral

L'empresa i/o entitat, en contractacions temporals superiors a 12 mesos, ha de preavisar el personal amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral. L'incompliment d'esta obligació donarà dret al personal a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un

cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 17. Contrato en prácticas

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, que los especificados para el personal de la misma categoría, con las siguientes mejoras:

a. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad.

b. Las retribuciones económicas serán las correspondientes al 70 % de sus categorías profesionales para los 12 primeros meses de duración del contrato y las correspondientes al 80 % de sus categorías profesionales para los 12 meses restantes. Dichas retribuciones nunca podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO V

Forma del contrato, períodos de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 16. Forma del contrato

Los ingresos del personal se ajustarán a la legislación vigente. Tendrán derecho preferente para el ingreso o para la cobertura de vacantes, en igualdad de méritos, entendiendo por ellos la capacidad y idoneidad para el puesto de trabajo concreto, las personas que estén o hayan sido contratadas en carácter temporal, a tiempo parcial o en formación o prácticas.

El contrato tendrá que formalizarse, en todo caso, por escrito y adecuarse a aquello previsto a la legislación vigente con respecto al control de la contratación. En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del delegado o de la delegada de personal o del comité de empresa, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización. Los casos de despido se tienen que comunicar al delegado o la delegada de personal o al comité de empresa, como mínimo a la vez que a la persona interesada.

Artículo 18. Períodos de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, excepto pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder lo que indica la tabla siguiente:

- Personal comprendido en el grupo 1: tres meses.
- Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.
- Personal comprendido en el grupo 3: un mes.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el período trabajado.

Todos los contratos tienen que ser sometidos a las disposiciones legales que haya. Los contratos de interinidad se acogerán a la legislación vigente.

Artículo 19. Cese voluntario

El personal que deseé cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y/o entidad, estará obligado a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

- Personal comprendido en el grupo 1: un mes.
- Personal comprendido en los grupos 2 y 3: quince días.

El incumplimiento por parte del personal de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa y/o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 20. Finalización relación laboral

La empresa y/o entidad, en contrataciones temporales superiores a 12 meses, tiene que pre avisar al personal con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al personal a ser indemnizado con el

dia per cada dia de retard amb l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat o delegada de personal o al comitè d'empresa, com a mínim, al mateix temps que a la persona interessada.

Article 21. Dret de successió

1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix la relació laboral, passant la nova empresa subrogada en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent-hi els compromisos de pensions, en els termes que preveu la seua normativa específica i, en general, qualsevol obligació en matèria de protecció social complementària que haja adquirit l'empresa cedent.

2. Als efectes d'allò previst en este article, es considerarà que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecte una entitat econòmica que mantinga la seu identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzatius per a dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

3. Sense perjuí d'allò establít a la legislació de la Seguretat Social, la cedent i la cessionària, en les transmissions que es realitzen per actes entre vius, respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que hagen estat satisfetes. La cedent i la cessionària també respondran solidàriamente de les obligacions nascudes després de la transmissió quan la cessió siga declarada delicto.

4. Llevat de pacte en contra, establít una vegada consumada la successió mitjançant un acord d'empresa entre la cessionària i la representació laboral del personal, les relacions laborals del personal afectat per la successió es regiran pel conveni col·lectiu del sector. Als efectes de determinar les especificacions del dret a subrogació, caldrà ajustar-se al que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VI *Règim de retribucions*

Article 22. Retribucions

El pagament del salari haurà de fer-se efectiu els primers cincs dies del mes següent al seu rèdit.

Per a l'any 2013, els salaris a percebre des de la publicació del present conveni són els establits en l'annex I.

Per als anys 2014 i 2015 s'estableix un increment de l'IPC previst pel Govern per als dits anys.

En el cas que l'IPC anual registrat per l'INE aconseguísca el 31 de desembre de 2014 i 2015 un increment superior al previst calculat, s'efectuarà una revisió de la taula salarial per l'excés sobre l'IPC esmentat previst.

Per a dur a terme esta revisió, es prendran com a referència les taules salars utilitzades per a realitzar l'increment pactat per a 2014 i 2015.

La revisió salarial que siga procedent s'abonarà, si és el cas, en una sola paga, amb la publicació prèvia en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de les taules salars que elabora la Comissió Paritaria.

Les empreses disposaran de 30 dies des de la seua firma per a la regularització i abonament de les diferències que pertoquen per aplicació dels salaris establits en el present conveni.

Article 23. Clàusula d'inaplicació salarial

1. A fi d'establir el marc que possibilite un major grau d'estabilitat respecte de l'ocupació en el sector, cal establir mecanismes que conduïsquen a l'aplicació d'aquelles mesures que, amb caràcter preventiu i conjuntural, es dirigisquen a afavorir aquell, i això per mitjà de la suspensió, sempre amb caràcter temporal, de l'aplicació efectiva del conveni sobre determinades condicions de treball.

Les dites mesures tindran com a objecte la inaplicació temporal i efectiva del conveni, tot això dins del marc legal i convencional establiti.

2. A este efecte, la inaplicació o suspensió temporal, i sense perjuí del que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, podrà afectar les matèries següents, establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que resulte aplicable i tot això sense perjuí del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors:

importe del salario de un día por cada día de retraso con el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Los casos de despido se tienen que comunicar al delegado o delegada de personal o al comité de empresa, como mínimo, a la vez que a la persona interesada.

Artículo 21. Derecho de sucesión

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, pasando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cualquier obligación en materia de protección social complementaria que haya adquirido la empresa cedente.

2. A efectos de aquello en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga a su identidad, entendida como un conjunto de medios organizativos para llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de aquello establecido a la legislación de la Seguridad Social, la cedente y la cesionaria, en las transmisiones que se realicen por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que hayan estado satisfechas. La cedente y la cesionaria, también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre la cesionaria y la representación laboral del personal, las relaciones laborales del personal afectado por la sucesión se regirán por el convenio colectivo del sector. A efectos de determinar las especificaciones del derecho a subrogación, estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI *Régimen de retribuciones*

Artículo 22. Retribuciones

El pago del salario deberá hacerse efectivo en los primeros cinco días del mes siguiente a su devengo.

Para el año 2013 los salarios a percibir desde la publicación del presente convenio son los establecidos en el anexo I.

Para los años 2014 y 2015 se establece un incremento del IPC previsto por el Gobierno para dichos años.

En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcanzara el 31 de diciembre de 2014 y 2015 un incremento superior al previsto calculado, se efectuará una revisión de la tabla salarial por el exceso sobre el citado IPC previsto.

Para llevar a cabo tal revisión, se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar el incremento pactado para 2014 y 2015.

La revisión salarial que proceda se abonará, en su caso, en una sola paga, previa publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de las tablas salariales que elabora la Comisión Paritaria.

Las empresas dispondrán de 30 días desde su firma para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el presente convenio.

Artículo 23. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

3. Sense perjuï de les causes previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a la inaplicació, en els termes regulats en el present article, quan l'empresa alternativament tinga o una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

A efectes indemnitzatoris, en els casos d'extincions derivades de l'article 50 de l'Estatut dels Treballadors o d'acomiadaments reconeguts o declarats improcedents per causes alienes a la voluntat del treballador durant la inaplicació del conveni es prendrà com a base del salari el que s'hauria de percebre en el cas que no s'inaplicara el conveni.

1. Procediment

Les empreses en què concorreguen algunes de les causes d'inaplicació previstes en l'apartat anterior comunicaran als representants dels treballadors el seu desig d'acollir-s'hi.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'accord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la Comisió Paritària del conveni.

El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, i s'obrirà un període de consultes amb la representació dels treballadors o comissió designada o les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comité d'empresa o entre els delegats de personal.

El dit període, que tindrà una duració no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, i l'empresa haurà de facilitar, amb la comunicació esmentada en el paràgraf anterior, la documentació que avale i justifique la seua sol·licitud.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per la representació empresarial, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existencia de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prologar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa.

Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions estableties en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere, així com les estableties en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En cas de desacord, i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió Paritària del conveni la documentació aportada junt amb l'acta corresponent acompañada de les al·legacions que, respectivament, hagen pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinats els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si en l'empresa sol·licitant concorre o no alguna o algunes de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior.

Si la Comissió Paritària ho considera necessari, demanarà la documentació complementària que crega oportuna, així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió Paritària del conveni disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, i s'han d'adoptar els acords per unanimitat.

Si és el cas, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació, així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la convergència progressiva cap al retorn de les condicions suspeses. A este efecte, haurà de tindre en compte el termini màxim d'inaplicació establiti, que no podrà pror-

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplique el convenio.

1. Procedimiento

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriendo un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabarán la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá

rogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'empresa, així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment esmentades i relatives a la discriminació retributiva i a la que puga afectar la jornada, l'horari i la distribució del temps de treball i referida a la Llei per a la Igualtat.

En el cas que la Comissió Paritària competent no aconseguísca cap acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant i, en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i, si és el cas, als motius establits en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Als efectes del sotmetiment a arbitratge, serà la mateixa Comissió Paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i la documentació al tribunal d'arbitratge laboral corresponent o un altre organisme equivalent a què s'hagen adherit en l'àmbit corresponent.

D'acord amb això, l'arbitratge se sotmetrà i dictarà amb la intervenció, formalitats i procediment establits en l'acord vigent sobre solució extrajudicial de conflictes i assumit pel conveni vigent.

Article 24. Pagues extraordinàries

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni ha de percebre, com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dos gratificacions extraordinàries, equivalents cada una a una mensualitat de salari base.

Les dites gratificacions extraordinàries es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. Als efectes de càlcul per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'establix un càlcul semestral. No obstant això, les dites pagues podran prorratejar-se mensualment al llarg de l'any, sempre d'acord mutu entre l'empresa i el personal.

Les parts reconeixen i pacten de forma expressa que les diferents retribucions que es preveuen en les taules salarials que figuren com a annex al present conveni col·lectiu inclouen, tant en càlcul salari brut hora com en càlcul salari brut anual, la retribució corresponent a les dos pagues extraordinàries que es regulen.

CAPÍTOL VII

Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances

Article 25. Jornada de treball

El nombre d'hores de treball a què corresponen les retribucions fixades en el present conveni en càlcul anual és de 1.752 hores de treball efectiu, distribuïdes en jornades setmanals de 40 hores, amb caràcter general, de dilluns a divendres. No obstant això, si així ho requereixen les característiques del treball a desenvolupar per les empreses, la distribució de la jornada laboral serà de dilluns a diumenge amb dos dies de descans setmanals.

S'inclou dins de la jornada laboral tot allò que es derive de la tasca concreta que es realitza, independentment d'on es duga a terme, incloent-hi el temps de desplaçament una vegada començada la jornada laboral, i inclusí qualsevol treball de laboratori, gabinet, oficines i magatzem.

En tot cas, el personal disposarà de tot el temps necessari, de conformitat amb criteris tècnics i de forma consensuada, per a completar qualsevol estudi d'acord amb la legislació vigent.

El descans entre jornades laborals no serà inferior en cap cas a 12 hores.

Les empreses distribuiran els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista, de la representació del personal.

Quan, per inclemència del temps existisquen activitats en les quals no es puga treballar, a criteri de la direcció de l'empresa, i quan esta dispose la marxa del personal cap al seu domicili sense donar-li una tasca alternativa a desenvolupar, s'abonarà tot el dia i per tots els conceptos retributius, i s'aplicarà al primer dia d'inclemència. En el segon i/o en dies successius es pactarà entre les parts la fórmula de recuperació dels mencionat/s dia/es.

En relació amb el calendari que regisca en l'empresa, la direcció d'esta podrà disposar com a jornada o horari flexible fins de 175 hores cada un dels anys de vigència del conveni, que considerades com de naturalesa ordinària, a pesar del seu caràcter irregular, formaran part del càlcul anual de la jornada. Estes hores flexibles seran aplicables en els

prorrogar-se més allà del moment en que resulte aplicable un nou conveni en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente tribunal de arbitraje laboral u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente convenio.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen que percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base.

Dichas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece un cómputo semestral. Sin embargo dichas pagas podrán prorratearse mensualmente a lo largo del año, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal.

Las partes reconocen y pactan de forma expresa que las diferentes retribuciones que se contemplan en las tablas salariales que figuran como anexo al presente convenio colectivo incluyen, tanto en cómputo salario bruto hora, como en cómputo salario bruto anual la retribución correspondiente a las dos pagas extraordinarias que se regulan.

CAPÍTULO VII

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo

El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio, en cómputo anual es de 1.752 horas de trabajo efectivo, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas, con carácter general, de lunes a viernes. No obstante, si así lo requieren las características del trabajo a desarrollar por las empresas, la distribución de la jornada laboral será de lunes a domingo con dos días de descanso semanales.

Se incluye dentro de la jornada laboral todo aquello que se derive de la tarea concreta que se realiza, independientemente de donde se lleve a cabo, incluyendo el tiempo de desplazamiento una vez empezada la jornada laboral, e incluso cualquier trabajo de laboratorio, gabinete, oficinas y almacén.

En todo caso, el personal dispondrá de todo el tiempo necesario, de conformidad a criterios técnicos y de forma consensuada, para completar cualquier estudio de acuerdo con la legislación vigente.

El descanso entre jornadas laborales no será inferior en ningún caso a 12 horas.

Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista, de la representación del personal.

Cuando por inclemencia del tiempo existan actividades en las cuales no se pueda trabajar, a criterio de la dirección de la empresa, y esta disponga la marcha del personal hacia su domicilio sin darle una tarea alternativa a desarrollar, se abonará todo el día y por todos los conceptos retributivos, siendo aplicable al primer día de inclemencia. En el segundo y/o sucesivos días, se pactará entre las partes la fórmula de recuperación del/de los mencionado/s día/s.

En relación en el calendario que rija en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 175 horas cada uno de los años de vigencia del convenio, que consideradas como de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Estas horas flexibles serán de aplica-

dies laborals que resulten per a cada persona del calendari que regisca en l'empresa, amb respecte dels descansos mínims assenyalats. Només es podrà prolongar per esta raó una hora diària. A partir de la novena hora, tota la resta computaran com a hores extraordinàries.

Per a l'aplicació de l'hora flexible es tindran en consideració els criteris de causalitat i explicació de les raons productives o organitzatives que ho justifiquen amb la representació del personal, si esta existix, així com amb el personal directament afectat, amb caràcter general, amb set dies d'avanç a l'adopció de la decisió mencionada, garantint una comunicació mínima de 72 hores.

En tot cas, la prolongació de jornada conseqüència d'esta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles no podrà ser aplicada al personal que tinga limitada la seua presència per raons de seguretat, salut, atenció de menors, embaràs o períodes de lactància.

Article 26. Hores extraordinàries

A ambdós parts, vista la situació general d'ocupació i a fi de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no-realització d'hores extraordinàries excepte en situacions de força major, d'emergència o de justificació acreditada.

En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries degudes a les situacions mencionades, i sempre amb caràcter voluntari, la seu compensació econòmica es realitzarà segons la taula següent:

- Hora extraordinària diurna: + 25 % hora ordinària
- Hora extraordinària festiva o nocturna: + 50 % hora ordinària
- Hora extraordinària festiva i nocturna: + 75 % hora ordinària

No obstant això, les empreses podran compensar la retribució de les hores extraordinàries per temps equivalents de descans.

En cap cas es podran superar les 80 h/any per persona.

La compensació, en temps de descans, de les hores extraordinàries es durà a terme, d'acord comú, com a màxim en els tres mesos següents de la seua realització.

Article 27. Vacances

Tot el personal afectat per este conveni ha de disfrutar, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals, i s'ha de disfrutar este període ininterrompidament. Si el temps treballat, d'aquí a cada any natural, és inferior a l'any, s'ha de tindre dret als dies que corresponguen en proporció. Només d'acord comú entre l'empresa i el personal es podrà celebrar en 2 períodes, un dels quals tindrà obligadament, almenys, 21 dies naturals ininterromputs. El dit període no podrà iniciar-se ni en dissabte ni en diumenge. Les vacances es determinaran amb el personal amb una antelació mínima de 2 mesos del seu gaudi.

El període vacacional es disfrutarà preferentment als mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El personal que cesse en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li corresponga, segons el temps treballat durant este període.

Es podran pactar criteris amb la representació del personal a l'efecte de la planificació anual de vacances.

Si amb anterioritat a l'inici de les vacances el treballador o la treballadora es troba en situació d'IT derivada d'accident de treball o malaltia comuna, podrà disfrutar de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, d'acord comú entre les parts.

Si, durant el gaudi de vacances, el treballador o la treballadora es troba en situació d'IT derivada de malaltia comuna i es comunica a l'empresa en el termini de les 48 hores posteriors, podrà disfrutar de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, d'acord comú entre les parts.

Finalment, d'acord mutu, les vacances podrien ser disfrutades en un altre moment. El personal no podrà simultanear les seues vacances més enllà del 50 % de la plantilla excepte acord amb la direcció de l'empresa.

CAPÍTOL VIII *Excedències i permisos*

Article 28. Excedències i permisos retribuïts

Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la

ción en los días laborales que resulten para cada persona del calendario que rija en la empresa, con respecto de los descansos mínimos señalados. Solo se podrá prolongar por esta razón una hora diaria. A partir de la novena hora, todo el resto computaran como horas extraordinarias.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en consideración los criterios de causalización y explicación de las razones productivas u organizativas que lo justifiquen con la representación del personal, si esta existe, así como con el personal directamente afectado, con carácter general, con siete días de adelanto a la adopción de la mencionada decisión, garantizando una comunicación mínima de 72 horas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación al personal que tenga limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Artículo 26. Horas extraordinarias

A ambas partes, vista la situación general de ocupación y con el fin de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias excepto en situaciones de fuerza mayor, de emergencia o de justificación acreditada.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, debidas a las situaciones mencionadas, y siempre en carácter voluntario, su compensación económica se realizará según la siguiente tabla:

- Hora extraordinaria diurna: +25 % hora ordinaria
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: +50 % hora ordinaria
- Hora extraordinaria festiva y nocturna: +75 % hora ordinaria

No obstante, las empresas podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En ningún caso se podrán superar las 80 h/año por persona.

La compensación, en tiempo de descanso, de las horas extraordinarias se llevará a cabo, de común acuerdo, como máximo en los tres meses siguientes de su realización.

Artículo 27. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tiene que disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, debiéndose disfrutar este período ininterrumpidamente. Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, se tiene que tener derecho a los días que correspondan en proporción. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el personal se podrá celebrar en 2 períodos, teniendo obligadamente uno de ellos, al menos, 21 días naturales ininterrumpidos. Dicho período no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo. Las vacaciones se determinarán con el personal con una antelación mínima de 2 meses de su disfrute.

El período vacacional se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este período.

Se podrán pactar criterios con la representación del personal a los efectos de la planificación anual de vacaciones.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador o la trabajadora se encuentra en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación de la alta médica o en otro período, de común acuerdo entre las partes.

Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrara en situación de IT derivada de enfermedad común, y se comunicara a la empresa en el plazo de las 48 horas posteriores, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación de la alta médica o en otro período, de común acuerdo entre las partes.

Finalmente, de mutuo acuerdo, las vacaciones podrían ser disfrutadas en otro momento. El personal no podrá simultanear sus vacaciones más enllá del 50 % de la plantilla salvo acuerdo con la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VIII *Excedencias y permisos*

Artículo 28. Excedencias y permisos retribuidos

Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad

seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El personal almenys amb una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

3. El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre un fill o filla, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El personal també tindrà dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració del qual podrà disfrutar-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual del personal.

No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen este dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan una mateixa persona causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es disfrute.

El període en què la persona romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix este article serà computable als efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seu reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan la persona forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix, podrà sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa el personal que exercisca funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El personal excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o semblant a la seu que hi haja o es produísca en l'empresa.

6. La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

Permisos retribuïts

El personal, amb avís previ i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies pel naixement de fill o filla i dos dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el personal necessite fer un desplaçament superior a 150 quilòmetres, el termini serà de cinc dies.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

5. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal también tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una misma persona causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por el nacimiento de hijo o hija y dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el plazo será de cinco días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

7. Per a l'assistència al metge de capçalera sempre que coincidisa l'horiari de consulta amb el de la jornada laboral i amb un màxim de 15 hores anuals i el temps necessari per a assistir al metge especialista.

8. Les treballadores, per lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seu voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seu jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o en l'accord a què arriba amb l'empresa respectant, si és el cas, allò que s'ha establert en aquella.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

9. En els casos de naixements de fills prematurs o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats o hospitalitzades a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentarse del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seu jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 6 d'este article.

10. Qui per raons de guarda legal tinga a la seu atenció directa alguna persona menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, entre un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual del personal.

No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen este dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Este article correspondrà al personal, dins de la seu jornada ordinària.

11. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 8, 9 i 10 d'este article, corresponderà al personal, dins de la seu jornada ordinària. El personal ha d'avivar l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seu jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el personal sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

12. El personal víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seu protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horiari, de l'aplicació de l'horiari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podrán exercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente convenio o en los acuerdos entre la empresa y la representación del personal, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. Si no n'hi ha, la concreción de estos derechos corresponderá al personal, i s'aplicaran las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Als efectes d'este article, els treballadors i les treballadores que conviuen com a parella de fet tindran dret als permisos establets sempre que acrediten estar inscrits en el registre oficial corresponent.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Para la asistencia al médico de cabecera siempre que coincida el horario de consulta con el de la jornada laboral y con un máximo de 15 horas anuales y el tiempo necesario para asistir al médico especialista.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 8, 9 y 10 de este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavistar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el personal sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

12. El personal víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente convenio o en los acuerdos entre la empresa y la representación del personal, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al personal, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y las trabajadoras que conviven como «pareja de hecho» tendrán derecho a los permisos establecidos siempre y cuando acrediten hallarse inscritas en el registro oficial correspondiente.

Article 29. Permisos no retribuïts

Per causa justificada o de força major, tot el personal podrà sol·licitar fins a un mes de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que mai podrà ser ni abans ni després dels períodes de vacacions.

La concessió per part de l'empresa de les sol·licituds de permisos no retribuïts que no afecten el bon funcionament del servei s'ha de realitzar amb la intervenció prèvia de la representació del personal. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, l'empresa i/o entitat té la facultat de determinar-ne la concessió en funció de les necessitats. Les sol·licituds han de ser presentades, com a mínim, amb deu dies d'antelació. Després de l'ocupació del permís, este haurà de justificar-se degudament.

CAPÍTOL IX *Dietes i desplaçaments*

Article 30. Dietes

L'empresa haurà d'organitzar i costear l'allotjament i manutenció del personal desplaçat.

En el cas que el personal haja de pernoctar com a conseqüència del treball, percebrà un import de 60 euros per dia de pernoctació, més un import de 10 euros pel menjar que calga fer (dinar i/o sopar), excepte que es faça càrrec l'empresa dels gastos mencionats.

La necessitat de fer un menjar estarà determinada sempre que la jornada laboral siga partida, i no s'abonarà mai en cas de jornada continuada ni en el cas que la distància entre el lloc de treball i el domicili del personal siga inferior a 50 km.

En els desplaçaments de més d'una setmana de duració, el personal podrà sol·licitar bestretes quinzenals, que caldrà justificar, sobre les dietes mencionades.

Es percebrà un import de 10 euros, corresponent al dinar, quan com a conseqüència del desplaçament el personal tinga la necessitat de realitzar-lo fora del seu centre de treball habitual, amb la justificació prèvia. L'empresa podrà substituir esta obligació pagant el dinar a càrrec seu. Els imports mencionats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

Article 31. Desplaçaments

L'empresa haurà de proporcionar al personal el mitjà de transport necessari per al desenrotllament del seu treball. Quan, a petició de l'empresa, en situacions de força major, d'emergència o de justificació acreditada, i sempre amb el consentiment del personal, es produïsca un desplaçament en vehicle propi, els gastos aniran a càrrec de l'empresa.

L'ús del vehicle propi comporta, en este cas, una indemnització per tots els conceptes derivats del desplaçament de 0,19 euros per quilòmetre.

Esta quantia s'actualitzarà anualment amb el percentatge de l'IPC real del l'any anterior, per a cada un dels anys mencionats. Si el desplaçament es fa en transport públic i en virtut dels mateixos criteris mencionats, l'empresa abonaria el preu del transport públic degudament acreditat.

CAPÍTOL X *Règim disciplinari*

Article 32. Faltes i sancions

Es considerarà falta laboral tota acció o omissió de la qual resulte responsable el personal que es produïsca amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constitua un incompliment greu i culpable de les seues obligacions. Les faltes es graduaran d'acord amb la seua importància, transcendència, voluntariatet i malícia en la comisió en lleus, greus i molt greus.

Article 33. Faltes lleus

1. Les faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, de tres dies en el període d'un mes.

2. No cursar en el moment oportú la comunicació corresponent, quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

Artículo 29. Permisos no retribuidos

Por causa justificada o de fuerza mayor, todo el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque nunca podrá ser ni antes ni después de los períodos de vacaciones.

La concesión por parte de la empresa de las solicitudes de permisos no retribuidos que no afecten al buen funcionamiento del servicio se ha de realizar con la intervención previa de la representación del personal. Si la solicitud es entre días considerados festivos, la empresa y/o entidad tiene la facultad de determinar su concesión en función de las necesidades. Las solicitudes tienen que ser presentadas, como mínimo, con diez días de antelación. Tras el empleo del permiso, este deberá justificarse debidamente.

CAPÍTULO IX *Dietas y desplazamientos*

Artículo 30. Dietas

La empresa deberá organizar y costear el alojamiento y manutención del personal desplazado.

En el caso de que el personal haya de pernoctar como consecuencia del trabajo, percibirá un importe de 60 euros por día de pernoctación, más un importe de 10 euros por comida que sea necesario realizar (comida y/o cena), excepto que se haga cargo la empresa de los mencionados gastos.

La necesidad de hacer una comida vendrá determinada siempre que la jornada laboral sea partida, no abonándose nunca en caso de jornada continuada ni en el caso de que la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del personal sea inferior a 50 km.

En los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Se percibirá un importe de 10 euros, correspondiente a la comida, cuando como consecuencia del desplazamiento el personal tenga la necesidad de realizarla fuera de su centro de trabajo habitual, previa justificación. La empresa podrá sustituir esta obligación pagando la comida a su cargo. Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

Artículo 31. Desplazamientos

La empresa deberá proporcionar al personal el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo. Cuando a petición de la empresa, en situaciones de fuerza mayor, de emergencia o de justificación acreditada, y siempre con el consentimiento del personal, se produzca un desplazamiento en vehículo propio, los gastos irán a cargo de la empresa.

El uso del vehículo propio comporta, en este caso, una indemnización por todos los conceptos derivados del desplazamiento de 0,19 euros por kilómetro.

Esta cuantía se actualizará anualmente con el porcentaje del IPC real del año anterior, para cada uno de los mencionados años. Si el desplazamiento se hace en transporte público y en virtud de los mismos criterios mencionados, la empresa abonaría el precio del transporte público debidamente acreditado.

CAPÍTULO X *Régimen disciplinario*

Artículo 32. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el personal, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 33. Faltas leves

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres días en el período de un mes.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. L'abandó o absència del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si, com a conseqüència d'això, es causa algun perjuí a l'empresa o es causa un accident a les persones companyes de treball, serà considerada com a greu o molt greu.

4. Descuits xicotets en la conservació del material, maquinària, ferramentes i instal·lacions, llevat que això repercutisca en la bona marxa del servici, cas en què podrà ser considerada com a greu o molt greu.

5. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

6. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produïx amb notori escàndol poden ser considerades com a greus o molt greus.

7. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comporten risc greu per a la persona ni per a les persones companyes de treball o terceres persones. Si es donen estes circumstàncies serà considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

8. Usar el telèfon de l'empresa per a assumptes particulars, sense autorització.

9. L'embriaguesa ocasional.

10. Canviar, mirar o rebolicar els armaris, taquilles o efectes personals de les persones companyes de treball, sense la deguda autorització de les persones interessades.

Article 34. Faltes greus

1. Al·legar motius falsos per a l'obtenció de llicències o permisos.

2. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què ha de realitzar el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense tindre l'autorització per a això.

3. Trobar-se en el local de treball fora de les hores de treball sense permís de l'empresa.

4. Més de quatre faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un mes o dos faltes per implicar a qualsevol de l'empresa.

5. Faltar al treball dos dies durant el mes, sense causa justificada.

6. No comunicar amb diligència deguda les alteracions familiars que puguen afectar els processos administratius o prestacions socials. Si hi ha malícia, serà considerada com a molt greu.

7. Simular la presència de qualsevol de l'empresa en el treball per mitjà de qualsevol forma.

8. La negligència en el treball que afecte la bona marxa d'este.

9. La imprudència en el treball, que si implica risc d'accident per a la persona o altres persones o perill d'avaria en la maquinària, ferramentes o instal·lacions podrà ser considerada molt greu.

10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.

11. La reincidència en falta lleu dins d'un trimestre, quan hi haja sanció per escrit de l'empresa.

12. No advertir i instruir adequadament altres persones companyes sobre les quals tinga alguna relació l'autoritat o cap del risc del treball a executar i de la possible manera d'evitar-lo.

13. La falta de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguen produir perjuí de qualsevol tipus a l'empresa.

14. Qualsevol falsedad o inexactitud deliberada en els comunicats o documents de treball, o la negativa a la seua formalització, així com proporcionar informació falsa a la direcció de l'empresa o als seus superiors en relació amb el treball.

15. L'acceptació de dons o regals per dispensar tracte de favor en el servici.

16. No informar amb la deguda diligència els seus superiors, l'empresa o qui el represente de qualsevol anomalía que observe en les instal·lacions i la resta d'útils, ferramentes, maquinària i materials.

17. Descuits d'importància en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, ferramentes i instal·lacions que s'utilitzen en el treball.

Article 35. Faltes molt greus

1. La desobediència continuada o persistent en el treball.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a las personas compañeras de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

7. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para la persona ni para las personas compañeras de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

8. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

9. La embriaguez ocasional.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de las personas compañeras de trabajo, sin la debida autorización de las personas interesadas.

Artículo 34. Faltas graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin tener la autorización para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo sin permiso de la empresa.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o dos faltas por implicar a cualquiera de la empresa.

5. Faltar al trabajo dos días durante el mes, sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de cualquiera de la empresa en el trabajo mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para la persona u otras personas, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otras personas compañeras sobre las que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

14. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores o superiores en relación con el trabajo.

15. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

16. No informar con la debida diligencia a sus superiores o superiores, a la empresa, o a quien le represente, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

17. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que se utilice en el trabajo.

Artículo 35. Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

3. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el furt o robatori tant a l'empresa com a les persones companyes de treball o a tercera persona, dins de les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de la seua activitat professional.

4. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada de treball, així com emprar ferramentes útils o materials per a ús propi.

5. Fer desaparéixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, ferramentes, útils, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, efectes i inclus documents de l'empresa, de manera intencionada.

6. L'embriaguesa o toxicomania habitual durant el treball que repercutisca negativament en l'exercici de l'activitat.

7. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

8. Revelar a elements estranys a l'empresa dades d'esta de reserva obligada.

9. Dedicar-se a activitats professionals d'arqueologia, per compte propi en empreses de la competència o de manera particular, sense l'autorització oportuna i expressa.

10. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració a qualsevol persona de l'empresa.

11. La imprudència, negligència o incompliment de les normes o ordens sobre seguretat i higiene en el treball, quan per això es produïsca un risc greu per al personal de l'empresa o danys per a les instal·lacions.

12. Causar accidents greus per negligència, descuid o imprudència inexcusables o perill seriós per a l'empresa.

13. La no-utilització dels mitjans o materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

14. Abandonar el lloc de treball en càrrec de responsabilitat o quan amb això cause un perjuí greu en el treball de l'empresa, deteriorament important de les coses o un perill seriós per a les personnes.

15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

16. La reincidència en faltes greus, encara que siga de naturalesa distinta, dins d'un període de sis mesos, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit.

17. La falta d'assistència al treball no justificada per més de tres dies, en el mes o de trenta dies naturals.

18. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguen originar perjuïs a l'empresa.

19. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, d'informes erronis o sabent que no són exactes.

20. La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.

21. L'apropiació per a ús particular de qualsevol tipus d'informació generada en funció dels treballs encarregats a l'empresa, així com de models i procediments generats en l'empresa.

Article 36. Graduació de les sancions

Les sancions que podran imposar les empreses en cada cas es graduaran atenent la gravetat de la falta cometida, i poden ser les següents:

1. Per faltes lleus:

- Amonestació escrita.
- Suspensió d'ocupació i sou fins de dos dies.

2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a sis mesos.

3. Per faltes molt greus:

- Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions que anteceden, es tindrà en compte:

a) El grau d'intencionalitat, descuid o negligència que es revele en la conducta.

b) El dany a l'interès públic, quantificant-lo inclusivament en termes econòmics quan siga possible.

c) La reiteració o reincidència.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones recomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a las personas compañeras de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa, de manera intencionada.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el desarrollo de la actividad.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

9. Dedicarse a actividades profesionales de arqueología, por cuenta propia en empresas de la competencia o de manera particular, sin la oportunidad y expresa autorización.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a cualquier persona de la empresa.

11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad y higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para el personal de la empresa o daños para las instalaciones.

12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el trabajo de la empresa, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

21. La apropiación para uso particular de cualquier tipo de información generada en función de los trabajos encargados a la empresa, así como de modelos y procedimientos generados en la empresa.

Artículo 36. Graduación de las sanciones

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.

3. Por faltas muy graves:

- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuid o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Article 37. Assegurança de responsabilitat civil

Totes les empreses i/o entitats formalitzaran una assegurança que garantísca la responsabilitat civil almenys de 300.000 € i la defensa de tot el personal inclòs en este conveni. Esta assegurança es prorrogarà de forma automàtica cada any.

Article 38. Jubilacions

Les empreses i/o entitats i el seu personal, d'acord mutu, podrán tramitar els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent. També s'establix la fórmula de contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

Article 39. Vestuari i material

En funció de les tasques a desenrotllar, l'empresa facilitarà al personal el material necessari per a desenrotllar la seua tasca, així com la vestimenta adequada per al desenrotllament de les seues funcions, tant en temporada d'estiu com d'hivern, i les parts consensuaran la modalitat d'entrega del dit material, bé en espècie o per mitjà del seu contravalor econòmic.

En el cas de personal eventual o el període de duració de contracte del qual no excedisca els sis mesos, se li proporcionarà la vestimenta en funció de la seua disponibilitat en el moment de l'any en què començarà les seues tasques.

El vestuari serà renovat quan s'estime convenient i de forma consensuada per les parts, així com per la ruptura o no-eficàcia de la peça per al desenrotllament de les tasques previstes, i es mantindrà en tot moment el bon decor, la presència personal i la seguretat. A més de les peces de roba de treball assenyalades, el personal vestirà tots els complements de protecció marcats en la Llei de Seguretat i Salut (vegeu l'article 56.3) en funció del tipus d'obra a desenrotllar (jupetí, casc, ulleres, etc.). Així mateix, es dispensarà el personal d'altres complements que siguin necessaris (gorres, guants, etc.). El personal assumirà la responsabilitat en l'atenció, pèrdua i/o neteja del vestuari proporcionat.

CAPÍTOL XI *De la seguretat i salut*

Article 40. De la seguretat i salut. Generalitats

1. Les empreses i/o entitats i el personal afectats pel present conveni es regiran sobre esta matèria i a tots els efectes pel que s'establix a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

2. El personal, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

3. El personal està obligat a observar en el seu treball les mesures legislatives i reglamentàries de seguretat i higiene.

4. En la inspecció i control de les dites mesures que siguin d'observança obligada per l'empresa, el personal té dret a participar per mitjà de la seua representació legal en el centre de treball, si no es compta amb òrgans o centres especialitzats competents en la matèria segons la legislació vigent.

5. Una vegada feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els prodúixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la busca d'un conjunt coherent que integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

6. L'empresa i/o entitat posarà a disposició del personal els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seues tasques habituals. L'empresa està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene al personal que contracta, o quan existisca canvi de lloc de treball o s'haja d'aplicar una nova tècnica que puga ocasionar riscos greus per a la pròpia persona o per a la resta de personal o per a tercieres persones, siga amb serveis propis o amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El personal està obligat a seguir les dites ensenyances i a realitzar les pràctiques quan se celebren dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en la jornada de treball del temps invertit en estes.

Artículo 37. Seguro de responsabilidad civil

Todas las empresas y/o entidades formalizarán un seguro que garantece la responsabilidad civil al menos de 300.000 € y la defensa de todo el personal incluido en este convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática cada año.

Artículo 38. Jubilaciones

Las empresas y/o entidades y su personal, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente. También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 39. Vestuario y material

En función de las tareas a desarrollar la empresa facilitará al personal el material necesario para desarrollar su tarea; así como, la vestimenta adecuada para el desarrollo de sus funciones, tanto en temporada de verano como de invierno, consensuándose por las partes la modalidad de entrega de dicho material, bien en especie o mediante su contravalor económico.

En el caso de personal eventual o cuyo período de duración de contrato no excede de seis meses, se le proporcionará la vestimenta en función de su disponibilidad en el momento del año que en comenzara sus tareas.

El vestuario será renovado cuando se estime conveniente y de forma consensuada por las partes así como por la rotura o no eficacia de la prenda para el desarrollo de las tareas previstas, manteniendo en todo momento el buen decoro, presencia personal y seguridad. Además de las prendas de trabajo señaladas, el personal vestirá con todos complementos de protección marcados en la Ley de seguridad y salud (ver artículo 56.3) en función del tipo de obra a desarrollar (chaleco, casco, gafas, etc.). Asimismo se dispensará al personal de otros complementos que fueran necesarios (gorras, guantes, etc.) El personal asumirá la responsabilidad en el cuidado, pérdida y/o limpieza del vestuario proporcionado.

CAPÍTULO XI *De la seguridad y salud*

Artículo 40. De la seguridad y salud. Generalidades

1. Las empresas y/o entidades, y el personal afectados por el presente convenio, se regirán sobre esta materia y a todos los efectos por el establecido a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. El personal, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

3. El personal está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

4. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, el personal tiene derecho a participar por medio de su representación legal en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

5. Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

6. La empresa y/o entidad pondrá a disposición del personal los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales. La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene al personal que contrata, o cuando exista cambio de puesto de trabajo o se tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona o para el resto de personal o para terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

7. És responsabilitat de l'empresa i/o entitat l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprès en l'àmbit d'este conveni, tal com s'arreplega en la legislació vigent.

És voluntat de les parts firmants d'este conveni regular en el present text les mesures oportunes per a previndre els accidents laborals en el sector, així com les encaminades a vetllar per la salut del seu personal, per a la qual cosa es redacten els articles següents.

Article 41. De la formació

S'establix la realització d'un curs de prevenció de riscos en el lloc de treball d'un mínim de 8 hores. Haurà d'incloure aspectes relatius a la formació general i els riscos derivats dels treballs del lloc de treball que s'ocupa, amb una especial incidència pel que fa a treballs en altura i a la utilització de materials perillosos, així com als riscos derivats d'efectuar els treballs en el marc de les obres de construcció.

En este sentit, es desenrotllaran cursos específics de les diferents disciplines i especialitats del personal adherit al present conveni, atenent les seues múltiples particularitats.

CAPÍTOL XII

Prestacions complementàries a les de seguretat social

Article 42. Complement d'IT

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional:

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, el personal que es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional percebrà un complement fins a arribar al 100 % de la base de cotització del mes anterior a partir dels 30 dies ininterromputs d'IT i mentres dure esta incapacitat.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral:

El personal de les empreses afectades per este conveni autonòmic que es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral percebrà un complement fins a arribar al 100 % de la base de cotització del mes anterior, a partir dels 90 dies ininterromputs d'IT i mentres dure esta.

Article 43. Indemnitzacions

Les empreses afectades pel present conveni hauran de formalitzar una pòlissa d'assegurances a favor del seu personal, que tindrà dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en les contingències i quanties que es detallen:

– En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional: 40.000 €.

En els supòsits de mort, les indemnitzacions establides s'abonaran a la persona o les persones que la persona morta haja declarat beneficiària/àries i, si no n'hi ha, al / a la cònjuge, fills o filles, pare i mare, germans o germanes i la resta d'hereus o hereves legals per eixe orde.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, caldrà ajustar-se, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional, es prendrà com a data d'efectes aquella en què es declare per primera vegada l'existència d'esta per l'òrgan competent. La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als trenta dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

CAPÍTOL XIII

Drets sindicals

Article 44. De tot el personal

El personal no pot ser discriminat en cap moment quant a la seua afiliació sindical, i tot el personal pot exposar les seues opinions en el centre.

Tot el personal pot ser elector i elegible per a ocupar càrrecs sindicals com a delegat o delegada o en una secció sindical.

7. Es responsabilidad de la empresa y/o entidad, la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este convenio tal y como se recoge en la legislación vigente.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio regular en el presente texto las medidas oportunas para prevenir los accidentes laborales en el sector, así como las encaminadas a velar por la salud del personal del mismo, para lo cual se redactan los siguientes artículos.

Artículo 41. De la formación

Se establece la realización de un curso de prevención de riesgos en el lugar de trabajo de un mínimo de 8 horas. Deberá incluir aspectos relativos a la formación general y los riesgos derivados de los trabajos del puesto de trabajo que se ocupa, con especial incidencia en lo que se refiere a trabajos en altura y a la utilización de materiales peligrosos, así como a los riesgos derivados de efectuar los trabajos en el marco de las obras de construcción.

En este sentido, se desarrollarán cursos específicos de las diferentes disciplinas y especialidades del personal adherido al presente Convenio, atendiendo a sus múltiples particularidades.

CAPÍTULO XII

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 42. Complemento de IT

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, a partir de los 30 días ininterrumpidos de IT y mientras dure la misma.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

El personal de las empresas afectadas por este convenio autonómico, que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, a partir de los 90 días ininterrumpidos de IT y mientras dure la misma.

Artículo 43. Indemnizaciones

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán formalizar una póliza de seguros a favor de su personal, que tendrá derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en las contingencias y cantías que se detallan:

– En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalideza, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 €.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona fallecida hubiese declarado beneficiario o beneficiaria, y, en su defecto al cónyuge, hijos o hijas, padre y madre, hermanos o hermanas y demás herederos o herederas legales por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 44. De todo el personal

El personal no puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todo el personal puede exponer sus opiniones en el centro.

Todo el personal puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada o en una sección sindical.

El personal que gaudísca d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, s'ha de reincorporar al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar este període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

Article 45. De l'assemblea del personal

1. L'assemblea del personal pot ser constituïda pel personal d'un centre o espai físic de treball o de diversos centres de l'empresa i/o entitat. Ha de ser convocada pels delegats o les delegades del personal el comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30 % del personal de la plantilla.

2. L'assemblea pot reunir-se en un local de l'empresa i/o entitat en hores que no perjudiquen els treballs del centre i/o espai físic de treball, sense presència de l'empresa i/o entitat, la qual ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-huit hores.

3. S'ha de disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

Article 46. De la delegació del personal i comités d'empresa

Com a representació del personal de l'empresa:

1. Exerceix les seues funcions en tots els casos reconeguts o previstos per la llei i en aquells altres que reconeix expressament este conveni.

2. Té dret a comunicar-se lliurement amb tot el personal de l'empresa i/o entitat i a reunir-se fora de l'hora de treball o a disposar de les seues hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavís mínim de 24 hores, en este segon cas, sempre que siga possible.

3. Té dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa i/o entitat que puguen afectar els que representen, sobre:

a) Situació econòmica de l'empresa i/o entitat.

b) Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.

c) Intenció de decisions que afecten l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dos setmanes.

A més del que ací està arreplegat i el que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, la representació del personal disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

- De 0 a 25 treballadors i/o treballadores: 16 hores
- De 26 a 50 treballadors i/o treballadores: 24 hores
- De 51 a 100 treballadors i/o treballadores: 32 hores
- De 101 a 250 treballadors i/o treballadores: 40 hores
- De 251 en avanç: 40 hores

Article 47. De les seccions sindicals de l'empresa

El personal afiliat en un sindicat o central sindical pot constituir seccions sindicals dins de l'empresa i/o entitat. El personal afiliat a una secció sindical té dret a ser informat per la representació d'esta central de tot el que consideren que els afecta, inclús en horari de treball, sense que abans haja sigut escollida la secció sindical a què pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconeix i els que els determina este conveni, entre els quals:

1. Difusió lliure en l'empresa i/o entitats de les seues publicacions, avisos i opinions.

2. Reunió en els locals de l'empresa i/o entitat, en les mateixes condicions que es mencionen a l'assemblea del personal.

Article 48. De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del conveni, el personal pot utilitzar les hores necessàries per a assistir a les reunions de negociació o preparatories, justificant-ho prèviament.

Article 49. Acumulació d'hores

A fi de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i/o entitat, la representació legal del personal en cada empresa i/o entitat podrà acumular les hores de crèdit horari dels o les diferents membres en còmput trimestral.

El personal que disfrute de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, se tiene que reincorporar al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

Artículo 45. De la asamblea del personal

1. Puede ser constituida por el personal de un centro o espacio físico de trabajo o de diversos centros de la empresa y/o entidad. Tiene que ser convocada por los delegados o las delegadas del personal el comité de empresa, por una sección sindical o por el 30 % del personal de la plantilla.

2. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

3. Se tiene que disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 46. De la delegación del personal y comités de empresa

Como representación del personal de la empresa:

1. Ejerce sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.

2. Tiene derecho a comunicarse libremente con todo el personal de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso, siempre que sea posible.

3. Tiene derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a quienes representan, sobre:

a) Situación económica de la empresa y/o entidad.

b) Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

c) Intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Además de lo que aquí está recogido y lo que contempla el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la representación del personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De 0 a 25 trabajadores y/o trabajadoras: 16 horas
- De 26 a 50 trabajadores y/o trabajadoras: 24 horas
- De 51 a 100 trabajadores y/o trabajadoras: 32 horas
- De 101 a 250 trabajadores y/o trabajadoras: 40 horas
- De 251 en adelante: 40 horas

Artículo 47. De las secciones sindicales de la empresa

El personal afiliado en un sindicato o central sindical puede constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad. El personal afiliado a una sección sindical tiene derecho a ser informado por la representación de esta central de todo lo que consideren que les afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a qué pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconoce y los que les determina este convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidades de sus publicaciones, avisos y opiniones.

2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan a la asamblea del personal.

Artículo 48. De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del convenio, el personal puede utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

Artículo 49. Acumulación de horas

Con el fin de facilitar la actividad sindical a la empresa y/o entidad, la legal representación del personal en cada empresa y/o entidad podrá acumular las horas de crédito horario de los o las diferentes miembros en cómputo trimestral.

Per a fer efectiu el que estableix este article, les representacions legals comunicaran a la direcció de l'empresa respectiva el seu desig d'acumular les hores dels seus representants.

Si no es fa ús de totes les hores acumulades en un trimestre, la regularització es podrà produir durant el mes següent.

CAPÍTOL XIV *Protecció contra la violència de gènere*

Article 50. L'assetjament sexual i l'assetjament moral

Les empreses i/o entitat i la representació del personal, si és el cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecte la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, i les preservaran de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

1. S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels favors mencionats.

2. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels caps o de la resta de personal que menyspreuen la dignitat personal i exercisquen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory of Psychological Terrorism, LIPT), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

3. A fi d'evitar que es produïsca qualsevol intentat d'estes característiques per qui siga, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral en els centres de treball han de:

– Garantir que en les evaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball.

– Organitzar el treball d'una forma saludable, per mitjà de la posada en marxa de mesures concretes que coadiuven a:

– Fomentar el suport social col·lectiu entre el personal potenciant el treball en equip i la comunicació i combatent activament la competitivitat i l'aïllament.

– Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.

– Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.

– Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc. entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.

– Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques a qui s'assigne, així com els rols de cada persona.

– Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual del treball i per a la prevenció de riscos laborals.

– Impedir tot tipus de manifestació de violència.

– Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, velant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.

– La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans que continga una declaració de rebuig radical d'este tipus d'actuacions. Esta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.

Article 51. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

S'aplicarà a tot el personal allò que disposa la Llei orgànica integral contra la violència de gènere:

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, las legales representaciones comunicarán a la dirección de la respectiva empresa su deseo de acumular las horas de sus representantes.

Si no se hace uso de todas las horas acumuladas en un trimestre, la regularización se podrá producir durante el mes siguiente.

CAPITULO XIV *Protección contra la violencia de género*

Artículo 50. El acoso sexual y el acoso moral

Las empresas y/o entidad y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

1. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

2. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de personal, que desprecia la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorism, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

3. Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

– Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

– Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

– Fomentar el soporte social colectivo entre el personal, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.

– Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

– Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

– Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

– Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a quien se asigne, así como los roles de cada persona.

– Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

– Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

– Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

– La dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

Artículo 51. Medidas de protección integral contra la violencia de género

En todo el personal le será de aplicación aquello que dispone la Ley Orgánica integral contra la violencia de género:

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, sense límit de temps per a esta situació: és la persona afectada qui decidix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària tindran vigència a partir del moment en què la persona afectada ho sol·licite.

2. Dret a la mobilitat geogràfica. S'establix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Esta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, en el lloc sol·licitat d'esta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·licite la persona interessada. En el cas que no hi haja vacants, si hi ha llocs de treball ocupats per personal amb contracte d'interinitat, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i la persona interina. Si hi ha vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, i es perdrà en este cas la reserva del lloc de treball.

3. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, i es pot prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Este dret comporta el dret a la prestació de la desocupació, i durant este temps es computen les cotitzacions en la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la persona afectada ho demane. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existisca una vacant, a la qual podrà accedir de manera preferent.

4. Dret a l'extinció del contracte de treball. Esta és una decisió a la qual la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, i comporta també el dret a rebre la prestació de la desocupació, i durant este període computen les cotitzacions en la Seguretat Social.

5. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per una situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards ni les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valoren el treball efectiu i/o presencial. Estes absències o faltas de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se en l'empresa, per part de la persona afectada, amb el termini de temps possible més breu.

6. Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una persona és acomiadada mentres exercisa els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la persona haurà de ser readmésa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Temps de formació:

Ateses les característiques del tipus de treball a exercir, s'assignarà un temps de formació al personal en funció del que la direcció estime, basant-se en el seu currículum o formació.

L'objectiu és la integració del personal en el mínim de temps possible per al desenvolupament normalitzat de les seues tasques. Esta labor de formació serà coordinada per companys i companyes de la mateixa categoria o superior, així com pel coordinador o la coordinadora.

Segona

El present conveni ha sigut redactat amb un llenguatge incloent. S'hi han utilitzat les paraules *personal* i *persona* per a referir-se als treballadors i les treballadores.

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo la persona afectada quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en qué la persona afectada lo solicite.

2. Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el lugar pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la persona interesada. En caso de que no haya vacantes si existen puestos de trabajo ocupados por personal con contrato de interinidad, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y la persona interina. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

A los seis meses se puede volver al sitio inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

3. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del desempleo, y durante este tiempo se computan las cotizaciones en la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la persona afectada lo pida. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.

4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ésta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del desempleo y durante este periodo computan las cotizaciones en la Seguridad Social.

5. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse en la empresa, por parte de la persona afectada, con el plazo de tiempo posible más breve.

6. Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si una persona es despedida mientras ejerce los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y la persona tendrá que ser readmitida.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Tiempo de formación:

Dadas las características del tipo de trabajo a desempeñar, se asignará un tiempo de formación al personal en función de lo que la dirección estime en base a su currículo o formación.

El objetivo es la integración del personal en el menor tiempo posible para el desarrollo normalizado de sus tareas. Dicha labor de formación será acometida por compañeros y compañeras de igual o superior categoría, así como por el Coordinador o la Coordinadora.

Segunda

El presente convenio ha sido redactado con un lenguaje incluyente. Se han utilizado las palabras personal y persona para referirse a los trabajadores y las trabajadoras.

ANNEX I. TAULA SALARIAL 2013

Salari del conveni anual brut. Inclou la retribució corresponent a pagues extraordinàries. Article 22 conveni col·lectiu

CATEGORIES PROFESSIONALS	LLOC	ANUAL 2013	MENSUAL SENSE PAGUES	MENSUAL AMB PAGUES
GRUP 1. ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA				
	COORDINADOR/COORDINADORA	22.850,00 €	1.632,14 €	1.904,17 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA	20.500,00 €	1.464,29 €	1.708,33 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA AJUDANT A	19.380,00 €	1.384,29 €	1.615,00 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA AJUDANT B	18.510,00 €	1.322,14 €	1.542,50 €
GRUP 2. ESPECIALISTA				
	ESPECIALISTA	18.890,00 €	1.349,29 €	1.574,17 €
	ESPECIALISTA AJUDANT	17.540,00 €	1.252,86 €	1.461,67 €
	INTÈRPRET CULTURAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
GRUP 3. PERSONAL DE SUPORT				
	AUXILIAR D'ARQUEOLOGIA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	OPERARI/OPERÀRIA D'ARQUEOLOGIA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	CONDUCTOR/CONDUCTORA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	REPRESENTANT COMERCIAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	PERSONAL DE NETEJA I MANTENIMENT	14.315,00 €	1.022,50 €	1.192,92 €

* * * *

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2013

Salario Convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22 Convenio colectivo.

CATEGORIAS PROFESIONALES	PUESTO	ANUAL 2013	MENSUAL SIN PAGAS	MENSUAL CON PAGAS
GRUPO 1. ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA				
	COORDINADOR/COORDINADORA	22.850,00 €	1.632,14 €	1.904,17 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA	20.500,00 €	1.464,29 €	1.708,33 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA AYUDANTE A	19.380,00 €	1.384,29 €	1.615,00 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA AYUDANTE B	18.510,00 €	1.322,14 €	1.542,50 €
GRUPO 2. ESPECIALISTA				
	ESPECIALISTA	18.890,00 €	1.349,29 €	1.574,17 €
	ESPECIALISTA AYUDANTE	17.540,00 €	1.252,86 €	1.461,67 €
	INTÉPRETE CULTURAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
GRUPO 3. PERSONAL DE APOYO				
	AUXILIAR DE ARQUEOLOGÍA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	OPERARIO/OPERARIA DE ARQUEOLOGÍA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	CONDUCTOR/CONDUCTORA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	REPRESENTANTE COMERCIAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	14.315,00 €	1.022,50 €	1.192,92 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del II Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana. (Codi 80000715012008). [2013/3644]

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 25 de març de 2013 per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'Empreses i Treballadors de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Autònoma Valenciana sobre l'establiment d'un pla de jubilació parcial amb vigència fins al 31 de desembre de 2018 i la seua incorporació al text del vigent conveni col·lectiu i al de successius convenis, estant integrada la dita comissió, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 d'abril de 2013.– El Subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de l'Acord de la Comissió Negociadora del II Conveni Col·lectiu de Treball Autonòmic per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana sobre establiment d'un pla de jubilació parcial, amb vigència fins al 31 de desembre de 2018

València, a les 16.00 hores del dia 25 de març de 2013, es reunix degudament convocada la Comissió Negociadora del II Conveni Col·lectiu de Treball Autonòmic per als Treballadors i Empreses de Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància de la Comunitat Valenciana composta per :

Representació empresarial
Per ACVEA:
Juan de Dios Pastor Cano
Antonio Catalán Paracuellos
Manuel Santacruz Lillo
Juan Antonio Pascual Tejedor
Assessor:
José Javier Berenguer Sánchez
Ángel Vicente Egea Gine

Representació social
Per CCOO:
Jordi Fernández Grimalt
Assessor:
Francisco Giménez Sanchis
Per UGT:
Antonio Fornés Barber
Juan Olmedo Carbonell

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunitat Autònoma Valenciana. (Cód. 80000715012008). [2013/3644]

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 25 de marzo de 2013 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunitat Autònoma Valenciana sobre el establecimiento de un plan de jubilación parcial con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 y su incorporación al texto del vigente convenio colectivo y al de sucesivos convenios, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial ACVEA, y de otra, por los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de abril de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Trabajo Autonómico para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunitat Valenciana sobre establecimiento de un plan de jubilación parcial, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018

En Valencia, siendo las 16.00 horas del día 25 de marzo de 2013, se reúne debidamente convocada la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Trabajo Autonómico para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana compuesto por:

Representación empresarial
Por ACVEA:
Juan de Dios Pastor Cano
Antonio Catalán Paracuellos
Manuel Santacruz Lillo
Juan Antonio Pascual Tejedor
Assesor:
José Javier Berenguer Sánchez
Ángel Vicente Egea Gine

Representación social
Por CCOO:
Jordi Fernández Grimalt
Assesor:
Francisco Giménez Sanchis
Por UGT:
Antonio Fornés Barber
Juan Olmedo Carbonell

Francisco Moya Samper
Francisco Javier Ibáñez Zapata
Rafael Gil Gomis
Juan Carlos Rodríguez Sánchez
Aquilino Tórtola Cano
Sergio Ombuena Noguera
Juan Manuel Pitarch Pérez
Enrique Aparici Mengual
Rubén Martínez Sáez

Assessor:
Aurelio Sánchez Antón

Es reunixen ambdós parts, i es reconeixen mútuament la capacitat necessària, per tal de formalitzar el present acord en matèria de jubilació parcial (annex), que quedarà incorporat al text del vigent conveni collectiu i al dels successius convenis, i la seua vigència expirarà el dia 1 de gener de 2019.

El present acord serà degudament registrat davant de l'organisme corresponent, als efectes legals oportuns, i queda facultat per a això Aurelio Sánchez Antón, amb document nacional d'identitat número 22553905J.

I perquè així conste, firmen la present acta en el lloc i la data abans indicats.

Per la part social
Per la part empresarial

Pla de jubilació parcial

A fi de promoure el rejuventiment de les actuals plantilles, així com la seua adaptació a les noves tecnologies, i mantindre o incrementar en la mesura que siga possible l'actual volum d'ocupació en les empreses del sector, ambdós parts acorden l'establiment d'un pla de jubilació parcial, amb vigència fins al 31 de desembre de 2018, perquè tots aquells treballadors que reunisquen els requisits legals per a això, puguen accedir, si ho desitgen, a la jubilació parcial per mitjà de contracte de relleu, en els termes i les condicions regulats en la normativa vigent abans de l'1 de gener de 2013, i que siga adoptada la mesura de mutu acord amb l'empresa.

Els requisits que hauran de reunir els treballadors per a poder acoillir-se a la jubilació parcial, són els següents:

– Hauran d'estar contractats a jornada completa. S'assimilen els contractats a temps parcial les jornades dels quals, en conjunt, equivalguen en dies teòrics a les d'un treballador a temps complet comparable, sempre que es reunisquen en les distintes ocupacions els requisits d'antiguitat, reducció de jornada i contractació del rellevista.

– Que s'acorde simultàniament un contracte de relleu, amb les particularitats que es detallaran més avanç.

– Edat mínima en la data en què s'accedisca a la jubilació parcial (sense aplicació de les reduccions d'edat de jubilació):

- Si tenen la condició de mutualistes, 60 anys d'edat real.
- Si no tenen la condició de mutualistes, 61 anys d'edat real.

– La reducció de jornada estarà compresa entre un mínim del 25 % i un màxim del 75 % (es pot aconseguir el 85 % si el contracte de relleu és a jornada completa i per temps indefinit).

– Període mínim de cotització:

– 30 anys de cotitzacions efectives (sense que puga tindre's en compte la part proporcional de pagues extras).

– 25 anys, en el supòsit de persones amb discapacitat o trastorn mental, a partir de l'1 de gener de 2013.

– Antiguitat en l'empresa: almenys sis anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial.

– Que es formalitze simultàniament un contracte de relleu.

Els contractes a temps parcial del treballador que es jubila, i de relleu del nou treballador que es contracta, s'ajustaran a les particularitats següents:

Peculiaritats del contracte a temps parcial del treballador que es jubila:

– Es formalitzarà per escrit i en el model oficial.

– Hauran de figurar-hi els elements propis del contracte a temps parcial, així com la jornada que el treballador realitzava abans i la que

Francisco Moya Samper
Francisco Javier Ibáñez Zapata
Rafael Gil Gomis
Juan Carlos Rodríguez Sánchez
Aquilino Tórtola Cano
Sergio Ombuena Noguera
Juan Manuel Pitarch Pérez
Enrique Aparici Mengual
Ruben Martínez Sáez

Asesor:
Aurelio Sánchez Antón

Se reúnen ambas partes, reconociéndose mutuamente la capacidad necesaria, al objeto de formalizar el presente acuerdo en materia de jubilación parcial (anexo), que quedará incorporado al texto del vigente convenio colectivo y al de los sucesivos convenios, expirando su vigencia el día 1 de enero de 2019.

El presente acuerdo será debidamente registrado ante el organismo correspondiente, a los efectos legales oportunos, quedando facultado para ello Aurelio Sánchez Antón, con documento nacional de identidad número 22553905J.

Y para que así conste, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la parte social
Por la parte empresarial

Plan de jubilacion parcial

Con el fin de promover el rejuvenecimiento de las actuales plantillas, así como la adaptación de las mismas a las nuevas tecnologías, manteniendo o incrementando en la medida de lo posible el actual volumen de empleo en las empresas del sector, ambas partes acuerdan el establecimiento de un plan de jubilacion parcial, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, para que todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello, puedan acceder, si lo desean, a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, en los términos y condiciones regulados en la normativa vigente antes del 1 de enero de 2013, y fuese adoptada la medida de mutuo acuerdo con la empresa.

Los requisitos que deberán reunir los trabajadores para poder acogerse a la jubilación parcial, son los siguientes:

– Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.

– Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, con las particularidades que se detallarán más adelante.

– Edad mínima en la fecha en que se acceda a la jubilación parcial (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

- Si tienen la condición de mutualistas, 60 años de edad real.
- Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real.

– La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75 % (puede alcanzar el 85 % si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido).

– Período mínimo de cotización:

– 30 años de cotizaciones efectivas (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras).

– 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, a partir de 1 de enero de 2013.

– Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

– Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

Los contratos a tiempo parcial del trabajador que se jubila, y de relevo del nuevo trabajador que se contrata, se ajustarán a las siguientes particularidades:

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

– Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

– Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes

resulte com a conseqüència de la reducció de la seua jornada de treball.

– L'atorgament del contracte no suposarà la pèrdua dels drets adquirits i de l'antiguitat que corresponguen al treballador.

Peculiaritats del contracte de relleu:

– Es formalitzarà per escrit en el model oficial i hi hauran de constar necessàriament el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del treballador substituït, així com les característiques del lloc de treball que exercirà el rellevista.

– El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un semblant, i s'entendrà per tal l'exercici de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

– En els casos en què a causa dels requeriments específics del treball realitzat pel jubilat parcial, el lloc de treball d'este no puga ser el mateix o un semblant que el que desenvoluparà el treballador rellevista, haurà d'haver una correspondència entre les bases de cotització d'ambdós, de manera que la corresponent al treballador rellevista no podrà ser inferior al 65 % de la base per la qual estava cotitzant el treballador que accedísca a la jubilació parcial.

– Tindrà una duració indefinida o igual a la del temps que falte al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir la dita edat el treballador jubilat parcialment continua en l'empresa, el contracte de relleu que s'haja acordat per duració determinada podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produïsca la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment, després d'haver aconseguit l'edat de jubilació, la duració del contracte de relleu que podrà acordar l'empresa per a substituir la part de jornada deixada vacant per este, podrà ser indefinida o anual. En este segon cas, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals, i s'extingirà en la forma assenyalada en el paràgraf anterior.

– Podrà acordar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la duració de la jornada haurà de ser com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'hora de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultanear-se amb ell.

El procediment per a la sol·licitud serà el següent: el treballador preavisarà amb 30 dies naturals d'antelació l'empresa de la seua intenció de jubilar-se parcialment, i l'empresa haurà de contestar la sol·licitud esmentada en l'improrrogable termini de 15 dies naturals, i en el cas d'arribar a un acord respecte d'això, haurà de posar a la seua disposició el contracte de relleu i el contracte a temps parcial, així com la resta de documents necessaris per a tramitar davant de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) la corresponent sol·licitud. Igualment, el treballador preavisarà l'empresa, amb 30 dies naturals d'antelació, que passa a la jubilació total.

La jubilació s'efectuarà en el percentatge màxim de jornada previst legalment, excepte acord en contra de les parts.

La distribució de la jornada a treballar, es realitzarà de mutu acord, amb criteris raonables per a l'organització del treball en l'empresa.

La retribució i la cotització corresponents a la jornada anual a treballar es distribuirà equitativament en totes les nòmines de l'any, amb independència que corresponguen a un mes treballat o no.

y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

– La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

– Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

– El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

– En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

– Tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

– Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El procedimiento para la solicitud será el siguiente: el trabajador preavisará con 30 días naturales de antelación a la empresa de su intención de jubilarse parcialmente, debiendo la empresa contestar a dicha solicitud en el improrrogable plazo de 15 días naturales, y en el caso de llegar a un acuerdo al respecto, poner a su disposición el contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial, así como el resto de documentos necesarios para tramitar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) la correspondiente solicitud. Igualmente, el trabajador preavisará a la empresa con 30 días naturales de antelación su pase a la jubilación total.

La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de jornada previsto legalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes.

La distribución de la jornada a trabajar, se realizará de mutuo acuerdo, con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa.

La retribución y cotización correspondientes a la jornada anual a trabajar se distribuirá equitativamente en todas las nóminas del año, con independencia de que correspondan a un mes trabajado o no.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2013, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la comissió paritària del conveni col·lectiu per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància a la Comunitat Valenciana sobre revisió salarial per als anys 2012 i 2013 (codi número 80000715012008). [2013/3900]

Vista l'acta de l'Acord de 27 de febrer de 2013, de la comissió paritària del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana, sobre revisió salarial per als anys 2012 i 2013, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial ACVEA, i d'una altra, pel sindicat UGT, i de conformitat amb les disposicions de l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, la Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 d'abril de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comissió paritària del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana

Alacant, 27 de febrer de 2013

Assistents

Per UGT

Francisco Javier Ibáñez Zapata
Rubén Martínez Sáez

Sergio Ombuena Noguera
Aquilino Tórtola

Assessors:

José Sagredo López
Aurelio Sánchez Antón
Juan Luis Jerónimo
Héctor Leal

Per ACVEA

Juan de Dios Pastor Cano
Juan Antonio Pascual Tejedor
Manuel Santacruz Lillo
Antonio Catalá Paracuellos
Assessor:
José Javier Berenguer Sánchez

A Paterna, el 27 de febrer de 2013, a les 11.00 hores, es reunixen les persones indicades anteriorment, components totes de la comissió paritària del conveni col·lectiu de treball autonòmic per als treballadors

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para los años 2012 y 2013 (código número 80000715012008). [2013/3900]

Vista el acta del Acuerdo de fecha 27 de febrero de 2013, de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial para los años 2012 y 2013, suscrito, de una parte por la organización empresarial ACVEA y de otra, por el sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelvo

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de abril de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo autonómico para los trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunitat Valenciana

Alicante, 27 de febrero de 2013

Asistentes

Por UGT

Francisco Javier Ibáñez Zapata
Rubén Martínez Sáez
Sergio Ombuena Noguera
Aquilino Tórtola

Asesores:

José Sagredo López
Aurelio Sánchez Antón
Juan Luis Jerónimo
Héctor Leal

Por ACVEA

Juan de Dios Pastor Cano
Juan Antonio Pascual Tejedor
Manuel Santacruz Lillo
Antonio Catalá Paracuellos
Asesor:
José Javier Berenguer Sánchez

En Paterna, a 27 de febrero de 2013, siendo las 11.00 horas, se reúnen los anteriormente relacionados, componentes todos de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo autonómico para los

i empreses de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Valenciana, amb l'objectiu tractar el següent:

Orde del dia

Primer: Revisió de les taules salarials del conveni vigent

Una vegada que ha quedant constatat pel Govern que l'IPC real de 2012 és del 2,9 per cent, en aplicació d'allò que es disposa en 34.1, 34.2, conveni col·lectiu autonòmic vigent, es procedix a la revisió salarial definitiva per a l'any 2012 i 2013, a la qual s'aplica un increment salarial sobre els conceptes de salari base, plus ambulancier i dietes, així com sobre els conceptes de plus de festius i dispositiu de localització; tots queden fixats en les quanties que a continuació es detallen:

	Definitives 2012			
	Salari base	Plus amb.	Total	Endarreriments
Grup A				
Director	1.837,26	183,70638	2.020,96	111,61136
Director d'àrea	1.664,29	166,42782	1.830,72	101,10464
Metge	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Tècnic superior	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Tècnic mitjà	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
Diplomat	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
ATS	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
GRUP B. 1				
Cap d'equip	1.111,09	111,09384	1.222,18	67,49736
Oficial 1r administratiu	1.084,85	108,498	1.193,35	65,90472
Auxiliar administratiu	918,65	91,8684	1.010,52	55,80792
Asp. administratiu	787,32	78,72696	866,05	47,82904
GRUP B. 2				
Analista de sistemes	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Programador	1.084,85	108,498	1.193,35	65,90472
Operador	918,65	91,8684	1.010,52	55,80792
GRUP B. 3				
Telefonista	927,37	92,71002	1020,084	56,336
Ordenança	918,65	91,8684	1010,52198	55,80792
Personal de neteja	793,72	79,37592	873,09456	48,21824
Treballador en formació	787,32	78,72696	866,04726	47,82904
GRUP C				
Cap de trànsit	1.111,09	111,09384	1.222,18	67,49736
Cap d'equip	1.014,86	101,48112	1.116,34	61,65208
TTS-conductor portalliteres	1.004,02	134,2029	1.138,23	62,86056
TTS-ajudant cond. portalliteres	874,75	113,73024	988,48	54,59048
TTS-Portalliteres	822,35	105,00984	927,36	51,21536
Cap de taller	1.062,56	106,22664	1.168,79	64,5484
Mecànic	992,14	99,2199	1.091,36	60,27224
Ajudant mecànic	874,86	87,47778	962,34	53,1468
Xapista	953,61	95,37684	1.048,98	57,932
Pintor	953,61	95,37684	1.048,98	57,932
Plus festius	30,96		0,13	
Dietes				
Dinar	12,7			
Sopar	12,7			
Pernocia i desjuni	17,25			
Total	42,65			
Dispositiu de localització	34,36 euros/día		0,13 euros/día	

trabajadores y empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana al objeto tratar el siguiente:

Orden del día

Primer. Revisión de las tablas salariales del convenio vigente

Una vez que ha quedado constatado por el Gobierno que el IPC real de 2012, es del 2,9 por ciento, en aplicación de lo dispuesto en 34.1, 34.2, Convenio Colectivo Autonómico vigente se procede a la revisión salarial definitiva para el año 2012 y 2013, aplicando un incremento salarial sobre los conceptos de salario base, plus ambulanciero y dietas, así como sobre los conceptos de plus de festivos y dispositivo de localización, quedando fijados todos ellos en las cuantías que a continuación se detallan:

	Definitivas 2012			
	Salario base	Plus amb.	Total	Atrasos
Grupo A				
Director	1.837,26	183,70638	2.020,96	111,61136
Director de área	1.664,29	166,42782	1.830,72	101,10464
Médico	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Técnico superior	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Técnico medio	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
Diplomado	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
ATS	1.364,80	136,44384	1.501,25	82,90912
GRUPO B. 1				
Jefe de equipo	1.111,09	111,09384	1.222,18	67,49736
Oficial 1.ª administrativo	1.084,85	108,498	1.193,35	65,90472
Auxiliar administrativo	918,65	91,8684	1.010,52	55,80792
Asp. administrativo	787,32	78,72696	866,05	47,82904
GRUPO B. 2				
Analista de sistemas	1.819,73	181,9623	2.001,70	110,54736
Programador	1.084,85	108,498	1.193,35	65,90472
Operador	918,65	91,8684	1.010,52	55,80792
GRUPO B. 3				
Telefonista	927,37	92,71002	1020,084	56,336
Ordenanza	918,65	91,8684	1010,52198	55,80792
Personal de limpieza	793,72	79,37592	873,09456	48,21824
Trabajador en formación	787,32	78,72696	866,04726	47,82904
GRUPO C				
Jefe de tráfico	1.111,09	111,09384	1.222,18	67,49736
Jefe de equipo	1.014,86	101,48112	1.116,34	61,65208
TTS-conductor camillero	1.004,02	134,2029	1.138,23	62,86056
TTS-Ayudante cond. camillero	874,75	113,73024	988,48	54,59048
TTS-camillero	822,35	105,00984	927,36	51,21536
Jefe de taller	1.062,56	106,22664	1.168,79	64,5484
Mecánico	992,14	99,2199	1.091,36	60,27224
Ajudante mecánico	874,86	87,47778	962,34	53,1468
Chapista	953,61	95,37684	1.048,98	57,932
Pintor	953,61	95,37684	1.048,98	57,932
Plus festivos	30,96		0,13	
Dietas				
Comida		12,7		
Cena		12,7		
Pernocia y desayuno		17,25		
Total	42,65			
Dispositivo de localización	34,36 euros/día		0,13 euros/día	

	2013		
	Salario base	Plus amb.	Total
GRUP A			
Director	1.864,82	186,461976	2.051,28
Director d'àrea	1.689,25	168,924237	1.858,18
Metge	1.847,03	184,691735	2.031,72
Tècnic superior	1.847,03	184,691735	2.031,72
Tècnic mitjà	1.385,28	138,490498	1.523,77
Diplomat	1.385,28	138,490498	1.523,77
ATS	1.385,28	138,490498	1.523,77
GRUP B. 1			
Cap d'equip	1.127,76	112,760248	1.240,52
Oficial 1a administratiu	1.101,12	110,12547	1.211,25
Auxiliar administratiu	932,43	93,246426	1.025,68
Asp. administratiu	799,13	79,9078644	879,04
GRUP B. 2			
Analista de sistemes	1.847,03		1.847,03
Programador	1.101,12	110,12547	1.211,25
Operador	932,43	93,246426	1.025,68
GRUP B. 3			
Telefonista	941,28	94,1006703	1035,38526
Ordenança	932,43	93,246426	1025,67981
Personal de neteja	805,62	80,5665588	886,190978
Treballador en formació	799,13	79,9078644	879,037969
GRUP C			
Cap de trànsit	1.127,76	112,760248	1.240,52
Cap d'equip	1.030,08	103,003337	1.133,09
TTS-conductor portalliteres	1.019,08	136,215944	1.155,30
TTS-Ajudant cond. Portalliteres	887,87	115,436194	1.003,30
TTS-Portalliteres	834,69	106,584988	941,27
Cap de taller	1.078,50	107,82004	1.186,32
Mecànic	1.007,02	100,708199	1.107,73
Ajudant mecànic	887,98	88,7899467	976,77
Xapista	967,91	96,8074926	1.064,72
Pintor	967,91	96,8074926	1.064,72
Plus festius	31,42		
Dietes			
Dinar	13		
Sopar	13		
Pernocia i desdejuni	17,67		
Total	43,67		
Dispositiu de localització	34,88 euros/dia		

Segon

S'autoritza Aurelio Sánchez Antón perquè en nom i representació de la Comissió Paritària, present per a ser registrades les taules salarials i conceptes econòmics per als anys 2012 i 2013 ací aprovats.

La present acta és firmada en prova de conformitat per la comissió paritària del conveni, i s'acorda remetre-la per a ser registrada en la Direcció General de Treball i posterior publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

	2013		
	Salario base	Plus amb.	Total
Grupo A			
Director	1.864,82	186,461976	2.051,28
Director de área	1.689,25	168,924237	1.858,18
Médico	1.847,03	184,691735	2.031,72
Técnico superior	1.847,03	184,691735	2.031,72
Técnico medio	1.385,28	138,490498	1.523,77
Diplomado	1.385,28	138,490498	1.523,77
ATS	1.385,28	138,490498	1.523,77
GRUPO B. 1			
Jefe de equipo	1.127,76	112,760248	1.240,52
Oficial 1.ª administrativo	1.101,12	110,12547	1.211,25
Auxiliar administrativo	932,43	93,246426	1.025,68
Asp. administrativo	799,13	79,9078644	879,04
GRUPO B. 2			
Analista de sistemas	1.847,03		1.847,03
Programador	1.101,12	110,12547	1.211,25
Operador	932,43	93,246426	1.025,68
GRUPO B. 3			
Telefonista	941,28	94,1006703	1035,38526
Ordenanza	932,43	93,246426	1025,67981
Personal de limpieza	805,62	80,5665588	886,190978
Trabajador en formación	799,13	79,9078644	879,037969
GRUPO C			
Jefe de tráfico	1.127,76	112,760248	1.240,52
Jefe de equipo	1.030,08	103,003337	1.133,09
TTS-conductor camillero	1.019,08	136,215944	1.155,30
TTS-Ayudante cond.-camillero	887,87	115,436194	1.003,30
TTS-camillero	834,69	106,584988	941,27
Jefe de taller	1.078,50	107,82004	1.186,32
Mecánico	1.007,02	100,708199	1.107,73
Ayudante mecánico	887,98	88,7899467	976,77
Chapista	967,91	96,8074926	1.064,72
Pintor	967,91	96,8074926	1.064,72
Plus festivos	31,42		
Dietas			
Comida		13	
Cena		13	
Pernocia y desayuno		17,67	
Total	43,67		
Dispositivo de localización	34,88 euros/día		

Segundo

Se autoriza a Aurelio Sánchez Antón, para que en nombre y representación de la comisión paritaria, presente para su registro las tablas salariales y conceptos económicos para los años 2012 y 2013 aquí aprobados.

La presente acta es firmada en prueba de conformidad por la comisión paritaria del convenio, acordándose remitir la misma para su registro en el Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 d'abril de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del XXIX Conveni col·lectiu del sector de la indústria de marroquineria i afins de Castelló i València (codi: 80000565012003). [2013/5101]

Vist el text del XXIX Conveni col·lectiu del sector de la indústria de marroquineria i afins de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de l'Associació d'Empresaris de Marroquineria i Afins de Castelló i València (ASEMA), i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT-PV i FITEQA-CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 d'abril de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

XXIX Conveni col·lectiu de treball per a la indústria de la marroquineria i afins de les províncies de Castelló i València. Conveni col·lectiu número XXIX (1 gener 2011 a 31 desembre 2012)

Text del XXIX Conveni col·lectiu de treball per a la província de València i Castelló de les indústries de cuirs repujats, marroquineria, cinturons, lligacames i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria i articles d'esport, articles de viatge i boteria, abreviadament, «Marroquineria i afins»

CAPÍTOL I *Normes generals*

Secció primera Àmbits territorial, funcional i personal

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu és aplicable obligatòriament per a totes les empreses de les activitats que s'esmenten en l'article següent, radicades en les províncies de Castelló i de València. S'aplicarà, així mateix, a tots els centres de treball establerts en estes províncies, encara que les empreses tinguen el domicili legal en altres províncies no afectades per este conveni, així com als centres de treball traslladats des d'altres províncies i a les empreses de nova creació.

Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga totes les empreses, treballadors i treballadores de cuirs repujats, marroquineria i estotgeria, cinturons, lligacames i tirants, corretes de rellotge, guarnicioneria, talabarderia i articles d'esport, articles de viatge i boteria, fabricació de bosses de mà, cordovans, objectes complementaris, albarderia i fuets.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXIX Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (código: 80000565012003). [2013/5101]

Visto el texto del XXIX Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (ASEMA), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT-PV y FITEQA-CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de abril de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

XXIX Convenio colectivo de trabajo para la industria de la marroquineria y afines de las provincias de Castellón y Valencia. Convenio colectivo número XXIX (1 enero 2011 al 31 diciembre 2012)

Texto del XXIX Convenio colectivo de trabajo para la provincia de Valencia y Castellón, de las industrias de cueros repujados, marroquinería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, abreviadamente, «Marroquinería y afines».

CAPÍTULO I *Normas generales*

Sección primera Ámbitos territorial, funcional y personal

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las empresas de las actividades que se citan en el artículo siguiente, que radiquen en la provincia de Castellón y de Valencia. Se aplicará así mismo a todos los centros de trabajo establecidos en estas provincias, aunque las empresas tuvieran su domicilio legal en otras provincias no afectadas por este convenio, así como a los centros de trabajo trasladados desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Artículo 2. Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

Hi queden englobats tant fabricants com distribuïdors, majoristes, importadors i qualsevol activitat comercial en la mediació de la qual queden compresos algun dels productes compresos en el paràgraf anterior, quedant-ne exclòs el comerç detallista o de venda exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la Comisión Paritaria.

Article 3. Obligació total

Les empreses afectades ho seran en la seua totalitat, excepte el que es disposa en l'article següent sobre àmbit personal.

Article 4. Àmbit personal

El conveni afectarà tots els treballadors i treballadores inclosos en el seu àmbit funcional, així com el personal que, d'ara en avanç, forme part de les respectives plantilles d'aquelles, amb les excepcions assenyalades en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció segona

Compensació, absorbibilitat i garantia personal

Article 5. Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seua aplicació seran considerades globalment.

Article 6. Compensació

Les condicions pactades són compensables en la seua totalitat amb les que regiren anteriorment per imperatiu legal, jurisprudencial, contencios administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, reglament intern, usos i costums locals o comarcals, millores voluntàries o per qualsevol altra causa.

Article 7. Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals futures que impliquen variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o creació d'uns altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents anteriorment al conveni superen el nivell total dels establits en este. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores pactades en este conveni.

Article 8. Garantia personal

Els respectaran les situacions que, globalment, excedisquen el pacte en el seu contingut econòmic, mantenint-se estrictament *ad personam*.

Secció tercera

Vigència, duració, rescissió i revisió; clàusula de desvinculació salarial

Article 9. Vigència

El present conveni, amb independència de la data de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà plens efectes i tindrà vigència amb efectos retroactius des del dia 1 de gener de l'any 2011 fins al 31 de desembre de 2012.

Article 10. Duració i increment salarial

La duració d'este conveni serà de dos anys de vigència, referida al període comprés entre l'1 de gener de l'any 2011 i el 31 de desembre de l'any 2012, i comprendrà tot l'any natural de 2011 i de 2012.

Revisió salarial

Aony 2011:

1r. L'increment salarial pactat per a l'any 2011 es correspon amb la inflació real produïda en l'exercici, que és del 2,4 % (dos enters amb quatre dècimes per cent), sobre el concepte salarial «salari base» establegit en el conveni en l'article 19. Este increment ja apareix reflectit en les taules salarials annexes al present text.

2n. Els conceptes salariales «incentiu o plus d'activitat» establegit en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establegit en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2011, no tindran cap increment ni variació i es corresponen amb els imports que figuren en les taules del present conveni.

Quedan englobados tanto fabricantes, como distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación queden comprendidos alguno de los productos comprendidos en el párrafo anterior, quedando excluido el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún convenio de ámbito menor sobre las materias pactadas en el presente, sin conocimiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. Obligación total

Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente sobre ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito personal

Afectará el convenio a todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, así como al personal que, en adelante, forme parte de las respectivas plantillas de aquellas, con las excepciones señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda

Compensación, absorbibilidad y garantía personal

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento interno, usos y costumbres locales o comarcales, mejoras voluntarias o por cualquier otra causa.

Artículo 7. Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad al convenio, superan el nivel total de los establecidos en el mismo. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones que, globalmente, excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Sección tercera

Vigencia, duración, revisión; cláusula de descuelgue salarial

Artículo 9. Vigencia

El presente convenio con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, surtirá plenos efectos y tendrá vigencia con efectos retroactivos desde la fecha 1 de enero del año 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 10. Duración e incremento salarial

La duración de este convenio será de dos años de vigencia, referida al período comprendido entre el 1 de enero del año 2011 al 31 de diciembre del año 2012, comprendiendo todo el año natural del 2011 y del 2012.

Revisión salarial

Año 2011:

1º. El incremento salarial pactado para el año 2011 se corresponde con la inflación real producida en dicho ejercicio que es del 2,4 % (dos enteros con cuatro décimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2º. Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2011, no tendrán incremento ni variación alguna y se corresponden con los importes que aparecen relacionados en las tablas del presente convenio.

Any 2012:

1r. L'increment salarial pactat per a l'any 2012 és del 0,5 % (zero amb cinquanta centèsimes per cent) sobre el concepte salarial «salari base» establít en el conveni en l'article 19. Este increment ja apareix reflectit en les taules salarials annexes al present text.

2n. S'establix una clàusula de revisió salarial respecte al concepte «salari base» regulat en l'article 19 del conveni, que serà aplicable al final de l'exercici 2012 i que consistix i es concreta en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors s'agafarà esta última per a calcular l'excés. Si es produïra este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excluent dels dos els carburants i combustibles. Este increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 1 de gener de 2012.

3r. Els conceptes salarials «incentiu o plus d'activitat» establits en l'article 23 del text legal i el concepte salarial «antiguitat» establits en l'article 20, que s'aplicaran l'any 2012, quedarán actualitzats en un 2,4 % corresponent a la inflació real que hi haja hagut en l'exercici 2011 i sobre esta actualització s'incrementaran en un 0,3 % (zero amb trenta centèsimes per cent). Esta actualització d'acord amb la inflació que hi haja hagut l'any 2011 més l'increment del 0,3 % pactat, ja es reflectix en les taules salarials annexes al present conveni. Estos imports només són aplicable l'any 2012.

4t. Els conceptes salarials establits en els articles 20 (antigüedad consolidada) i 23 (incentivo o plus de actividad) disposaran de la mateixa clàusula de revisió salarial pactada per al salari base i continguda en l'apartat 3r anterior, excepte que per a estos conceptes s'establix un límit màxim d'increment del 0,2 %, és a dir, s'establix una clàusula de revisió salarial limitada en un màxim d'increment del 0,2 %. Amb això es pretén que, siga quina siga la taxa de variació entre l'IPC general espanyol i l'IPC harmonitzat de la zona euro, estos conceptes només es veuran incrementats en un màxim de 0,2 %. Este increment s'abonarà amb caràcter retroactiu a partir de la data 1 de gener de 2012.

Article 11. Clàusula d'inaplicació de l'increment salarial i d'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors

A les empreses que acrediten els requisits exigits en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb l'existència de causes, no els seran de necessària aplicació les taules salarials pactades en el present conveni, ni en general l'increment previst en este.

En estos casos, la fixació de l'increment de salari s'adecuarà en l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació entre la direcció i els representants dels treballadors, emmarcant la decisió dins d'un pla de viabilitat, en el qual s'haurà de fixar l'actualització posterior dels salariis.

L'abonament de les diferències que es deixen de percebre es farà tan prompte es constate objectivament que l'empresa té superàvit o beneficis en quantitat suficient per a cobrir les diferències.

Les empreses podrán desvincularse de las tablas salariales en el momento que se den las circunstancias que justifiquen la desvinculación, que s'haurá de comunicar a los representantes de los trabajadores o, a falta d'això, a la Comisión Paritaria del convenio, adjuntando la documentación que n'acredite las causas.

Des d'eixe moment s'iniciarà un període de 15 dies de consulta i negociació, que es reduirà a set en empreses de menys de 50 treballadors, entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors.

Per al tràmit del període de consultes, en cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, es considerarà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni colectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seu representació a una comissió

Año 2012:

1.º. El incremento salarial pactado para el año 2012 es del 0,5 % (un cero con cincuenta centésimas por ciento) sobre el concepto salarial «salario base» establecido en el convenio en su artículo 19. Este incremento ya aparece reflejado en las tablas salariales anexas al presente texto.

2.º. Se establece una cláusula de revisión salarial respecto al concepto «salario base» regulado en el artículo 19 del convenio, que resultará de aplicación al final del ejercicio 2012 y que consiste y se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 1 de enero de 2012.

3.º. Los conceptos salariales «incentivo o plus de actividad» establecido en el artículo 23 del texto legal y el concepto salarial «antigüedad» establecido en el artículo 20, que se aplicarán en el año 2012, quedarán actualizados en un 2,4 % correspondiente a la inflación real habida en el ejercicio 2011 y sobre dicha actualización se incrementarán en un 0,3 % (un cero con treinta centésimas por ciento). Esta actualización conforme a la inflación habida en el año 2011 más el incremento del 0,3 % pactado, ya queda reflejado en las tablas salariales anexas al presente convenio. Estos importes solo resultan de aplicación en el año 2012.

4.º. Los conceptos salariales establecidos en los artículos 20 (antigüedad consolidada) y 23 (incentivo o plus de actividad) dispondrán de la misma cláusula de revisión salarial pactada para el salario base y contenida en el apartado 3.º anterior, a excepción de que para estos conceptos se establece un límite máximo de incremento del 0,2 %, es decir, se establece una cláusula de revisión salarial topada en un máximo de incremento del 0,2 %. Con ello se pretende que sea cual sea la tasa de variación entre el IPC general español y el IPC armonizado de la zona euro, estos conceptos solo se verán incrementado en un máximo de 0,2 %. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo a partir de la fecha 1 de enero de 2012.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación del incremento salarial y de aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las empresas que acreditan los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la existencia de causas, no les será de necesaria aplicación las tablas salariales pactadas en el presente convenio, ni en general el incremento previsto en el mismo.

En tales casos la fijación del incremento de salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá fijarse la actualización posterior de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Las empresas podrán descolgarse de las tablas salariales en el momento en que se den las circunstancias que justifiquen dicho descluegue, debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a la Comisión Paritaria del convenio, acompañando la documentación que acredite las causas.

Desde ese momento se iniciará un período de 15 días de consulta y negociación, que se reducirá a siete en empresas de menos de 50 trabajadores, entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a

integrada per treballadors de la pròpia empresa elegits segons preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Les dos parts, de mutu acord, podran substituir este termini trasllant la decisió a la Comissió Paritària. En este cas, la resolució de la Comissió Paritària serà de compliment obligatori.

En cas de desacord, a la finalització del període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància siga plantejada. Si la Comissió Paritària del conveni no arriba a un acord amb el vot favorable de la majoria dels seus membres, per a resoldre de manera efectiva les discrepancias sorgides les parts podran sotmetre les discrepancias a la mediació o a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa Comissió Paritària la qui, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral, TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 08.07.2010).

Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Per al seguiment de l'acord es reuniran les parts firmants amb la periodicitat que estos acorden.

Article 12. Denúncia del conveni

Les parts negociadores es reserven la facultat de denunciar el present conveni col·lectiu amb un termini de preavís de tres mesos abans de finalitzar la seua vigència, de conformitat amb el que estableix l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Les dos parts negociadores del conveni es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni dos mesos abans de la finalització del present. Si les negociacions es prolonguen per un termini que excedeix el de vigència del conveni, les normes d'este mantindran la vigència fins a l'aprovació del nou. Una vegada aprovat el nou conveni, les condicions econòmiques regiran des del primer dia de la seua vigència.

Durant les negociacions per a la renovació del conveni, en defecte de pacte, es mantindrà la seua vigència. Les parts podran adoptar acords parciaus per a la modificació d'alguns o alguns dels seus continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, es desenrotlle l'activitat en el sector. Estos acords tindran la vigència que determinen les parts.

Les parts se sotmeten als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre de manera efectiva les discrepancias existents després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir un acord, incloent-hi sotmetre la discrepancia a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que el conveni col·lectiu i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, mantindrà la seua vigència el text actual fins a la firma d'un nou conveni col·lectiu.

Secció quarta
Vinculació a la totalitat

Article 13. Vinculació a la totalitat

En cas que per qualsevol circumstància fóra rebutjat algun pacte del conveni, este quedaria sense eficàcia pràctica i se n'hauria de reconsiderar tot el contingut, excepte en cas que afectara les condicions econòmiques per superar els límits que legalment pogueren existir, cas en què només estes serien modificades adaptant-se als esmentats límits.

Secció quinta
Comissió Paritària

Article 14. Creació de la Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, així com de vigilància en el compliment del conveni. Les seues funcions seran les següents:

una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán sustituir este plazo trasladando la decisión a la Comisión Paritaria. En este supuesto la resolución de la Comisión Paritaria será de obligado cumplimiento.

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral, TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.07.2010).

Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Para el seguimiento del acuerdo se reunirá las partes firmantes con la periodicidad que estos acuerden.

Artículo 12. Denuncia del convenio

Las partes negociadoras se reservan la facultad de denunciar el presente convenio colectivo con un plazo de preaviso de tres meses antes de finalizar su vigencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes negociadoras del convenio se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio dos meses antes de la finalización del presente. Si las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, las normas de este mantendrán su vigencia hasta la aprobación del nuevo. Una vez aprobado el nuevo convenio, las condiciones económicas regirán desde el primer día de su vigencia.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Las partes se someten a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectivas las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo someter la discrepancia a un arbitraje, en cuyo caso el laude arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laude arbitral, mantendrá su vigencia el texto actual hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Sección cuarta
Vinculación a la totalidad

Artículo 13. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por cualquier circunstancia fuese rechazado algún pacto del convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido, salvo en el caso de que afectase a las condiciones económicas por superar los límites que legalmente pudieran existir, en cuyo supuesto, únicamente las mismas serían modificadas, adaptándose a los citados límites.

Sección quinta
Comisión Paritaria

Artículo 14. Creación de la Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, así como de vigilancia en el cumplimiento del citado convenio. Serán sus funciones las siguientes:

1a. Interpretació en l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni.

2a. Mediació en la totalitat dels problemes o qüestions que es deriven en la interpretació o aplicació del conveni, a més dels supòsits previstos concretament en el text.

3a. Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el supòsit de no arribar a acord en la Comissió, s'elaborarà preceptivament un informe que se sometrà als procediments establerts en el IV Acord de Soluciò Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 26.07.2005), les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

4a. Vigilància en el compliment del que s'ha pactat.

5a. Estudi de l'evolució de les relacions laborals entre les parts contractants.

6a. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

7a. Mediació en la resolució de discrepàncies en l'aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

8a. Aquelles altres que li siguin conferides per disposició legal.

Funcionament de la Comissió

1r. La Comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies de cada mes, i en el lloc designat com el seu domicili, i les parts es posaran d'acord sobre el dia i l'hora en què se celebrarà la reunió.

2n. La seu de la Comissió s'establirà als locals de l'associació empresarial del sector, situada a València, carrer Jesús, número 4, 1r pis, porta 1a, amb independència que les parts de manera extraordinària decidisquen realitzar les reunions en altres locals prèviament concertats.

3r. La Comissió tindrà una composició paritària entre la representació empresarial i la social, i el seu nombre total serà de huit persones, corresponent quatre representants a la part empresarial i dos representants a cada un dels sindicats CCOO i UGT, que componen la part social, com a firmants del conveni.

4t. Respecte als vocals que formen la Comissió, estos seran els que les parts aporten el dia de la constitució de la Comissió, procurant que hagen pertangut a la comissió negociadora del present conveni.

5t. En primera convocatòria no es podrà actuar sense la presència de tots els vocals, bé titulars o suplents, i en segona convocatòria, el següent dia hábil, actuarà amb els que assistisquen, i tindran vot únicament els vocals presents.

6t. Quant a la presa d'accords per la Comissió, d'acord amb les funcions establides en este conveni, s'adoptaran per majoria simple de cada una de les dos parts representades que la integren.

7m. En el funcionament de la Comissió Paritària, es tindrà en compte la interpretació estableguda en el *Bulletí Oficial de la Província* número 93, de data 19 d'abril de 1996, per esta mateixa Comissió.

8u. Cada una de les parts representades en la Comissió podrà designar assessors que no tindran vot però sí veu.

9é. La sol·licitud de convocatòria de la Comissió la realitzarà qualsevol de les parts i en funció de l'existeència de sol·licituds realitzades per empreses o treballadors del sector, dirigides a qualsevol de les organitzacions que la componen.

Article 15. Soluciò extrajudicial de conflictes

En els casos en què a pesar de la intervenció de la Comissió Paritària estableguda en l'article 14 del vigent conveni en matèria de mediació continue el desacord, estos podrán ser resolts a través dels procediments establerts en el V Acord de Soluciò Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, les seues pròrrogues o les seues possibles modificacions, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Xicoteta i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

1.^a. Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

2.^a. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan en la interpretación o aplicación del convenio, además de los supuestos previstos concretamente en el texto del mismo.

3.^a. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 26.07.2005), sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

4.^a. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

5.^a. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.

6.^a. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

7^a. Mediación en la resolución de discrepancias en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8^a. Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

Funcionamiento de la Comisión

1.^r. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días de cada mes, y en el lugar designado como su domicilio, poniéndose las partes de acuerdo sobre el día y la hora en que deberá celebrase la reunión.

2.^r. La sede de la citada Comisión se establece en los locales de la asociación empresarial del sector, sita en Valencia, en la calle Jesús número 4, 1.^º piso, puerta 1.^a, con independencia de que las partes de forma extraordinaria decidan realizar las reuniones en otros locales previamente concertados.

3.^r. La citada Comisión tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los sindicatos CCOO y UGT, que componen la parte social, como firmantes del convenio.

4.^r. Respecto a los vocales que formen la comisión, estos serán los que las partes aporten el día de la constitución de la Comisión, procurándose que los mismos hayan pertenecido a la Comisión negociadora del presente convenio.

5.^r. En primera convocatoria no se podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes.

6.^r. En cuanto a la toma de acuerdos por esta Comisión, con arreglo a las funciones establecidas en este convenio, estos /as se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos partes representadas que la integran.

7^r. En el funcionamiento de la Comisión Paritaria, se tendrá en cuenta la interpretación establecida en el *Bulletí Oficial de la Província* número 93, de fecha 19 de abril de 1996, por esta misma Comisión.

8^r. Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá designar asesores o asesoras que no tendrán voto pero sí voz.

9^r. La solicitud de convocatoria de la Comisión se realizará por cualquiera de las partes y en función de la existencia de solicitudes a la misma realizadas por empresas o trabajadores/as del sector, dirigidas a cualquiera de las organizaciones que la componen.

Artículo 15. Solución extrajudicial de conflictos

En los casos en que pese a la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 14 del vigente convenio en materia de mediación permanezca el desacuerdo, estos podrán ser resueltos a través de los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, sus prórrogas o sus posibles modificaciones, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

(UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

CAPÍTOL II *Règim de treball*

Secció primera Organització del treball

Article 16. Facultats de l'empresa

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que serà responsable del seu ús davant de l'Estat. Sense minva de l'autoritat que correspon a l'empresa o als seus representants legals, els representants dels treballadors seran oíts en tot allò que tinga relació amb l'organització i racionalització del treball.

L'organització del treball comprén els punts que s'enumeren a continuació, de manera no exhaustiva sinó merament enunciativa:

A. L'exigència de l'activitat normal i, conseqüentment, del rendiment mínim establiti.

B. L'adjudicació de les màquines, ferramentes i la resta d'elements necessaris per al desenrotllament de l'activitat del treballador o treballadora.

C. La fixació dels índexs de deixalles i de la qualitat admissibles al llarg del procés de fabricació.

D. La vigilància sobre la cura i neteja de la maquinària, que haurà de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

E. Efectuar, durant el període d'organització del treball, les modificacions en els mètodes, tarifes, distribució del personal, canvi de funcions i variacions de les màquines i dels materials, que faciliten l'estudi comparatiu amb situacions de referència o l'estudi tècnic de què es tracte.

F. La mobilitat i redistribució del personal d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, respectant el salari professional aconseguit, sense perjudici de la seua formació professional i del necessari període d'adaptació.

G. Durant el període d'adaptació, quan siga necessari, es respectarà al treballador o treballadora traslladat el salari professional i els incentius que podria continuar percebent en el seu anterior lloc de treball.

H. Durant el termini de tres mesos, comptats a partir de la data de finalització del període d'adaptació, quan siga procedent, es respectaran al treballador o treballadora les tarifes d'incentius del seu lloc de procedència, quan estes tarifes siguen superiors a les que regisquen en el seu nou lloc.

I. La implantació d'un sistema de remuneració per incentiu, si s'aplica només a una o diverses seccions, també seran aplicables per a aquelles altres que experimenten, com a conseqüència, un augment de la seua càrrega de treball per damunt de l'activitat normal.

J. S'adaptaran les càrregues de treball, rendiments i tarifes a les noves condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de materials, màquines o condicions tècniques d'estes.

K. Establir la fórmula que es considere més idònia per al càlcul de retribucions.

L. Determinar el sistema que s'ha de seguir per a obtindre rendiments superiors al normal que és, a nivell d'empresa, el mínim exigible.

LL. Qualificar el treball d'acord amb qualsevol dels sistemes internacionalment admesos.

M. Aplicar un sistema de remuneració per incentius, adoptant el que millor s'adapte a l'estructura funcional de l'empresa o tasca realitzada.

N. Prohibir terminantment als seus productors la realització d'obra o treball per compte d'altre o propi si estos són els propis de les activitats afectades pel conveni, atés que això suposaria un acte de concorrència il·lícita en qualsevol dels dos supòsits.

Ñ. Quan el rendiment d'un lloc de treball siga difícilment mesurable, caldrà ajustar-se al que estableix en estos supòsits l'article 23 d'este conveni.

2. El procediment per a la implantació per l'empresa del sistema d'organització del treball serà el següent:

jadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

CAPÍTULO II *Régimen de trabajo*

Sección primera Organización del trabajo

Artículo 16. Facultades de la empresa

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma, no exhaustiva sino meramente enunciativa:

A. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido.

B. La adjudicación de las máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador y la trabajadora.

C. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

D. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

E. Efectuar, durante el período de organización del trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

F. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando el salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario periodo de adaptación.

G. Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respectará al trabajador o trabajadora trasladada, el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

H. Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador y a la trabajadora las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rían en su nuevo puesto.

I. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo, si se aplicara solo a una o varias secciones, también serán de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

J. Se adaptarán las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas, o condiciones técnicas de las mismas.

K. Establecer la fórmula que se estime más idónea para el cálculo de retribuciones.

L. Determinar el sistema a seguir para obtener rendimientos superiores al normal que es, a nivel de empresa, el mínimo exigible.

LL. Calificar el trabajo de acuerdo con cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

M. Aplicar un sistema de remuneración por incentivos, pudiendo adoptar el que mejor se adapte a la estructura funcional de la empresa o tarea realizada.

N. Prohibir terminantemente a sus productores la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el Convenio, por cuanto ello supondría acto de concurrencia ilícita en cualquiera de los dos supuestos.

Ñ. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se estará a lo establecido en estos supuestos en el artículo 23 de este convenio.

2. El procedimiento para la implantación por la empresa del sistema de organización del trabajo será el siguiente:

a) Comunicar a la representació legal dels treballadors de l'empresa la decisió de modificar, en forma substancial, l'organització del treball amb una antelació suficient a l'aplicació. Esta comunicació produirà efecte per a la totalitat dels treballadors i treballadores de l'empresa.

b) L'experimentació de les noves tarifes tindran un termini màxim de 10 setmanes.

c) Demanar, finalitzat el període de prova, la conformitat o el desacord, raonat i per escrit, de la representació dels treballadors de l'empresa.

d) En el termini de 10 dies a comptar de l'endemà de la recepció de l'escripció dels treballadors i treballadores, de conformitat amb les facultats que té, l'empresa decidirà sobre la implantació de les noves tarifes.

e) Els treballadors o treballadores, dins dels 10 dies següents, podrán recorrer davant de la Direcció Provincial de Treball i Seguretat Social competent contra la resolució de l'empresa, la qual haurà de remetre a aquella l'expedient complet per a la resolució procedent.

f) Informar obligatoriament cada treballador o treballadora de l'especificació de les tasques assignades al seu lloc de treball, així com de la tarifa aplicable, tenint a disposició del personal, en tot moment, les tarifes aprovades.

g) El mateix procediment s'aplicarà en els casos de revisió de tarifes o de mètodes operatoris que signifiquen modificació d'estes.

h) El manteniment de les tarifes i de l'organització del treball proposats per l'empresa, fins en cas de disconformitat dels treballadors expressada a través de la seua representació, és facultat d'aquella, que no podrà imposar sancions per este motiu abans de la resolució de la Comissió Paritària o de l'autoritat competent.

i) Si durant el període de prova s'obtenen activitats superiors a la normal, s'abonaran d'acord amb les tarifes estableties durant este període, i s'hauran de regularitzar el total de les quantitats a percebre per este concepte una vegada aprovades les tarifes.

Secció segona Normes de productivitat

Article 17. Definicions

L'organització del treball tindrà en compte els següents principis i definicions:

1r. Activitat normal en el treball és aquella que desenvolupa un treballador o treballadora mitjà, conscient de la seua responsabilitat, amb un esforç constant i razonable, sense excessiva fatiga física i mental, sense l'estímul d'una remuneració per incentiu i sota una direcció competente. Esta activitat és la que, en els diferents i més comuns sistemes de mesurament, es correspon amb els índexs 100 i 60.

2n. Activitat óptima és la màxima que pot desenvolupar un treballador o treballadora mitjà sense perjudicar de la seua vida professional. Es correspon en els anteriors sistemes de mesurament amb els índexs 133 i 80.

3r. Quantitat de treball a activitat normal és la que efectua un treballador o treballadora mitjà a activitat normal, incloent-hi temps de recuperació.

4t. Rendiment normal és la quantitat de treball que una persona efectua en una hora a activitat normal.

5t. Rendiment óptim és la quantitat de treball que una persona realitza en una hora a activitat óptima.

6t. Temps màquina és el que empra una màquina per a produir una quantitat de tasca en condicions tècniques determinades.

7m. Temps normal és l'invertit per un treballador o treballadora en una determinada operació a activitat normal, sense incloure temps de recuperació.

8u. Treball lliure és aquell en què el treballador o treballadora pot desenvolupar l'activitat óptima durant tot el temps. La producció óptima en el treball lliure és la que es correspon amb el rendiment óptim.

9é. Treball limitat és aquell en què el treballador o treballadora no pot desenvolupar l'activitat óptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equip o a les condicions del mètode operatori. A l'efecte de remuneració, els temps d'espera del treballador o treballadora deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran abonats com si es treballara a activitat normal.

a) Comunicar a la representación legal de los trabajadores de la empresa la decisión de modificar, en forma sustancial, la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa.

b) La experimentación de las nuevas tarifas tendrán un plazo máximo de 10 semanas.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo, razonado y por escrito, de la representación de los trabajadores de la empresa.

d) En el plazo de 10 días a contar del siguiente al de la recepción del escrito de los/as trabajadores/as, de conformidad con las facultades que tiene la empresa, esta decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

e) Los/as trabajadores/as, dentro de los 10 días siguientes, podrán recurrir ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, contra la resolución de la empresa, la cual tendrá que remitir a aquella el expediente completo para la resolución que proceda.

f) Informar obligatoriamente a cada trabajador y trabajadora, de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

g) Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de estas.

h) El mantenimiento de las tarifas y de la organización del trabajo, propuestos por la empresa, aún en el caso de disconformidad de los trabajadores de la misma, expresada a través de su mentada representación, es facultad de aquella, que no podrá imponer sanciones por este motivo, antes de la resolución de la Comisión Paritaria o de la autoridad competente.

i) Si durante el período de prueba se obtuvieran actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

Sección segunda Normas de productividad

Artículo 17. Definiciones

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1º. Actividad normal en el trabajo es aquella que desarrolla un/a trabajador/a medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, y bajo una dirección competente. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 y 60.

2º. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un/a trabajador/a medio sin perjuicio de su vida profesional. Se corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 133 y 80.

3º. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un/a trabajador/a medio a actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4º. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona efectúa en una hora a actividad normal.

5º. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona realiza en una hora a actividad óptima.

6º. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7º. Tiempo normal es el invertido por un/a trabajador/a en una determinada operación, a actividad normal, sin incluir tiempo de recuperación.

8º. Trabajo libre es aquel en que el/la trabajador/a puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre es la que se corresponde con el rendimiento óptimo.

9º. Trabajo limitado es aquel en que el/la trabajador/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del mètode operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador o de la trabajadora debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

10é. En el treball limitat, la producció óptima s'obtindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el temps màquina, incrementat a la quantitat de treball a màquina parada, realitzat a activitat óptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències de màquina i equips.

Secció tercera Rendiments

Article 18. Rendiment pactat

El rendiment normal, que és el corresponent a una activitat normal, és el mínim exigible pactat per les parts a nivell d'empresa, i esta podrà determinar-lo en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifique desistiment d'este dret ni puga interpretar-se com a això.

Al rendiment normal hi correspondrà, com a remuneració, el salari conveni que es fixa en estos pactes.

Les empreses que a l'entrada en vigor del conveni tinguen mesurat el rendiment normal dels seus productors podran optar entre continuar amb els sistemes ja implantats o modificar-los, sempre d'acord amb les normes següents:

A. Les primes i incentius que s'abonen en l'actualitat a rendiment normal quedaran absorbides pel salari conveni fins al límit possible, respectant les condicions més beneficioses existents a la seua entrada en vigor.

B. En cas que el rendiment individualitzat dels llocs de treball siga difícilment mesurable, podran ser establits per les empreses uns índexs de producció basats exclusivament en la mitjana de producció realitzada per cada equip, secció o conjunt de treballadors que realitzen una mateixa tasca.

C. Quan les peculiars característiques de l'organització del treball d'una empresa facen pràcticament impossible la individualització de tasques en qualsevol de les formes expressades en l'apartat anterior, es considerarà tot el personal de l'empresa com un sol equip.

D. Serà potestatiu per a les empreses calcular la mitjana de producció dineràriament, amb base en la de l'últim trimestre de qualsevol dels tres anys anteriors al de l'entrada en vigor del present conveni, o la seua mitjana aritmètica, emprant com a elements per al càlcul els corresponents al període objecte d'estudi, tenint en compte la revaloració de l'article i el temps treballat.

CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

Secció primera Conceptes retributius

Article 19. Salari base conveni

És la quantitat que s'abona al treballador o treballadora els dies laborals i festius com a remuneració del rendiment pactat, és a dir, del normal a activitat normal, que és el mínim exigible, incloent-hi en el concepte de dies festius tant els diumenges com les festes laborals.

Article 20. Antiguitat

Els augmentos retributius per temps de servei en l'empresa consistiran en triennis del 3,5 % (tres i mig per cent) sobre la taula denominada «antiguitat consolidada», amb un límit màxim de sis triennis.

La base de càlcul sobre la qual s'ha d'aplicar el percentatge d'antiguitat serà la columna definida com a «taula antiguitat consolidada», que apareix continguda en l'annex I d'este conveni.

Els treballadors i treballadores que amb data 1 de maig de 1996 ja havien superat eixe límit màxim de sis triennis mantindran el seu nombre de triennis, amb caràcter no incrementable, no compensable ni absorbible per cap altre complement de conveni.

Article 21. Participació en beneficis

La participació en beneficis es fixa en el 10 % (deu per cent) del salari conveni, incrementat si és el cas amb l'antiguitat, comprenent tant els dies laborables com els festius, per 14 pagues a l'any que s'abonaran en les 12 mensualitats i en les dos pagues extraordinàries.

10º. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina, incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada, realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina y equipos.

Sección tercera Rendimientos

Artículo 18. Rendimiento pactado

El rendimiento normal, que es el correspondiente a una actividad normal, es el mínimo exigible pactado por las partes a nivel de empresa, y esta podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

A dicho rendimiento normal corresponderá, como remuneración, el salario convenio que se fija en estos pactos.

Las empresas que a la entrada en vigor del convenio tuvieran medido el rendimiento normal de sus productores, podrán optar entre seguir con los sistemas ya implantados o modificarlos, siempre de acuerdo con las siguientes normas:

A. Las primas e incentivos que se abonen en la actualidad a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo.

B. Caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea.

C. Cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado anterior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo.

D. Será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción dinerariamente, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del presente Convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y tiempo trabajado.

CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

Sección primera Conceptos retributivos

Artículo 19. Salario base convenio

Es la cantidad que se abona al trabajador o a la trabajadora los días laborales y festivos como remuneración del rendimiento pactado, es decir, del normal a actividad normal, que es el mínimo exigible, incluyendo en el concepto de días festivos, tanto los domingos como las fiestas laborales.

Artículo 20. Antigüedad

Los aumentos retributivos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en trienios del 3,5 % (tres y medio por ciento) sobre la tabla denominada «antigüedad consolidada», con un tope máximo de seis trienios.

La base de cálculo sobre la que aplicar el porcentaje de antigüedad, será la columna definida como «tabla antigüedad consolidada», que aparece contenida en el anexo I de este convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras que a fecha 1 de mayo de 1996 ya hubieren superado ese límite máximo de seis trienios, mantendrán su número de trienios, con carácter no incrementable, no compensable ni absorbible por ningún otro complemento de convenio.

Artículo 21. Participación en beneficios

La participación en beneficios se fija en el 10 % (diez por ciento) del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborables como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las 12 mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Són les d'estiu i Nadal, i consistixen:

1. Per al personal obrer i subalter: cada una en 30 dies, a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

2. Per al personal administratiu, mercantil i tècnic no titulat: en 30 dies la d'estiu i en 30 la de Nadal, les dos a salari base, més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis.

3. La d'estiu s'abonarà entre el 15 i el 20 de juliol.

Article 22 bis. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les sis del matí tindran la seua retribució estableida d'acord amb la categoria professional del treballador o treballadora incrementada com a mínim en un 25 % sobre tots els conceptes salariais.

Article 23. Incentiu o plus d'activitat

És la quantitat que podrà rebre el treballador o treballadora en cas que el seu rendiment siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible.

1r. Quan el rendiment aconseguit pel treballador o treballadora siga superior al pactat, és a dir, al normal o mínim exigible, si l'excedeix en un 25 %, que pels sistemes més comuns de mesurament, el centesimal i el sexagesimal, es representen tècnicament -125 o 75-, percebrà com a remuneració corresponent a este excés de rendiment sobre el pactat, en concepte de plus d'activitat, una quantitat per dia laborable si es tracta de personal obrer o mensual si es tracta de la resta de les categories professionals, que queda reflectit en la taula «Plus d'activitat» de l'annex I.

2n. Quan l'excés sobre el rendiment normal no arriba al 25 %, la quantitat a percebre seria proporcional al percentatge d'excés aconseguit, prenen com a base per a calcular-la l'assignada al dit 25 %.

3r. Si supera el 25 %, s'aplicaria la mateixa regla de proporcionalitat.

4t. No obstant això, quan l'excés sobre el rendiment normal superasse el 40 %, és a dir, quan representen més del 140 % del rendiment normal les quantitats de treball obtingudes, les empreses podran revisar este, així com el sistema d'incentius establits, siga quina siga la data de la seua determinació i establiment, sense que no fer-ho signifique desistiment d'este dret ni puga interpretar-se com a això.

5t. Depenent els uns dels altres tots els llocs de treball d'una empresa, el rendiment dels empleats administratius, mercantils, personal tècnic no titulat i subalter, o de qualsevol altra categoria professional, serà igual al rendiment mitjà obtingut pel personal obrer.

6t. Els treballadors i treballadores perceben l'import del plus d'activitat en la quantia que consta en la taula corresponent, amb fonament en la presumpció que arriben al 25 % d'excés sobre el rendiment normal, quan les empreses no tinguen mesurat este d'acord amb ells, o no hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi, o no hagen pactat el seu pagament, en ambdós casos, també d'acord amb estos.

No obstant això, les empreses que hagen iniciat els tràmits de mesurament d'acord amb els seus treballadors i treballadores, si transcorreguts 30 dies naturals sense arribar a un acord amb ells no eleven a la Direcció Provincial del Ministeri de Treball i Seguretat Social l'expedient perquè este organisme resolga les discrepàncies, quedaran obligades, a partir d'este termini, al pagament del plus d'activitat en la quantia que corresponga, amb fonament en l'expressada presumpció.

El pacte per al seu pagament haurà de firmar-se en comisió mixta formada pel representant legal de l'empresa i els representants dels treballadors, si n'hi ha, o entre aquell i els treballadors si no n'hi ha.

7m. No obstant això, a les empreses que inicien les seues activitats amb personal assalariat en data posterior a l'entrada en vigor d'estos pactos, o siguin de nova creació, només se'ls podrà aplicar l'obligació estableida en el primer paràgraf de l'apartat anterior quan hagen transcorregut quatre mesos des del començament de la seua activitat.

8u. L'obligació de pagament dimanant de la presumpció estableida en l'indicat paràgraf primer de l'apartat 6 d'este article s'extingirà en el

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Son las de verano y Navidad, consistiendo:

1. Para el personal obrero y subalterno: cada una de ellas en 30 días, a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

2. Para el personal administrativo, mercantil y técnico no titulado: en 30 días la de verano y en 30 la de Navidad, ambas a salario base, más antigüedad en su caso, más participación en beneficios.

3. La de verano se abonará entre el 15 y el 20 de julio.

Artículo 22 bis. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana tendrán su retribución establecida de acuerdo con la categoría profesional del trabajador o de la trabajadora, incrementada como mínimo en un 25 % sobre todos los conceptos salariales.

Artículo 23. Incentivo o plus de actividad

Es la cantidad que podrá recibir el trabajador o la trabajadora en el caso de que su rendimiento sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible.

1.º Cuando el rendimiento conseguido por el trabajador o por la trabajadora sea superior al pactado, es decir, al normal o mínimo exigible, si excediese del mismo en un 25 %, que por los sistemas más comunes de medición, el centesimal y el sexagesimal, se representan técnicamente -125 o 75- percibirá, como remuneración correspondiente a dicho exceso de rendimiento sobre el pactado, en concepto de plus de actividad, una cantidad por día laborable si se trata de personal obrero, o mensual si del resto de las categorías profesionales que queda reflejado en la tabla de «Plus de actividad», en el anexo I.

2.º Cuando el exceso sobre el rendimiento normal no alcance el 25 %, la cantidad a percibir sería proporcional al porcentaje de exceso conseguido, tomando como base para calcularla la asignada a dicho 25 %.

3.º De superar el 25 %, se aplicaría la misma regla de proporcionalidad.

4.º. No obstante, cuando el exceso sobre el rendimiento normal rebase el 40 % del mismo, es decir, cuando representen más del 140 % del rendimiento normal las cantidades de trabajo obtenidas, las empresas podrán revisar este, así como el sistema de incentivos establecidos, sea cual fuere la fecha de su determinación y establecimiento, sin que el no hacerlo signifique, ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

5.º Dependiendo unos de otros todos los puestos de trabajo de una empresa, el rendimiento de los empleados administrativos, mercantiles, personal técnico no titulado y subalterno, o de cualquier otra categoría profesional, será igual al rendimiento medio obtenido por el personal obrero.

6.º Los trabajadores y las trabajadoras, percibirán el importe del plus de actividad en la cuantía que consta en la tabla correspondiente, con fundamento en la presunción de que consiguen el 25 % de exceso sobre el rendimiento normal, cuando las empresas no tengan medido este de acuerdo con ellos, o no hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin, o no hayan pactado su pago, en ambos casos, también de acuerdo con los mismos.

No obstante, las empresas que habiendo iniciado los trámites de medición de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, si transcurridos 30 días naturales sin llegar a un acuerdo con los mismos no elevan a la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Expediente, para que este organismo resuelva las discrepancias, quedrán obligadas, a partir de dicho plazo, al pago del plus de actividad en la cuantía que corresponda, con fundamento en la expresada presunción.

El pacto para su pago habrá de firmarse en comisión mixta formada por el representante legal de la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hay, o entre aquel y los/as trabajadores/as, si no los hay.

7.º. No obstante, a las empresas que iniciaren sus actividades con personal asalariado en fecha posterior a la entrada en vigor de estos pactos, o sean de nueva creación, solamente se les podrá aplicar la obligación establecida en el primer párrafo del apartado anterior, cuando hayan transcurrido cuatro meses desde el comienzo de su actividad.

8.º La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el indicado párrafo primero del apartado 6 de este artículo, se extin-

moment que les empreses hagen mesurat el rendiment normal o mínim exigible o hagen iniciat les actuacions necessàries amb este fi o hagen pactat el pagament del plus d'activitat, sempre d'acord amb els seus treballadors i treballadores i en la forma indicada en estos pactes.

9é. En aquelles empreses en què en l'actualitat no estiguin mesurats els temps corresponents al rendiment normal o mínim exigible per mitjà d'un sistema siga o no tècnic, es pactarà o es mesurarà entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores, amb base en el coneixement que ambdós parts tenen de la producció dels articles fabricats en l'empresa, és a dir, sense acomodar-se a sistemes tècnics.

10é. Les empreses portaran uns informes de treball en què s'anotarà la producció aconseguida pel treballador o treballadora, a fi de valorar la que ha realitzat per a satisfer-li, si és el cas, el corresponent plus d'activitat. Els informes hauran de ser firmats pel treballador o treballadora després de verificar l'exactitud del seu contingut, i se li n'entregarà una còpia firmada.

11é. L'obligació de pagament dimanant de la presumpció estableida en el paràgraf primer de l'apartat 6 d'este article tampoc serà aplicable quan els treballadors, incomplint el que s'ha establert respecte d'això, s'hagen negat a dur a terme els tràmits de mesurament o pacte del rendiment normal o mínim exigible amb l'empresa, la qual quedrà exonerada, no obstant la falta de mesurament, de la referida obligació de pagament.

12é. Les empreses podran limitar, reduir o suprimir els incentius, amb caràcter general, per equips, seccions o individualment, quan les finalitats perseguides pel sistema no es puguen aconseguir a conseqüència de la carència o disminució de treball en l'empresa, o quan per falta d'aptitud, atenció o interès dels seus productors no donen el degut rendiment o perjudiquen la qualitat de la producció, sense perjudí de les altres mesures que sobre el cas es puguen adoptar. En tot cas, amb un preavís de huit dies.

13é. Les empreses facilitaran al seu personal obrer, sempre que la demanda i les necessitats de producció ho permeten, la quantitat de treball que faça possible aconseguir un rendiment superior al normal o mínim exigible, el qual serà determinat d'acord amb el que previnguen estos pactes.

Article 24. Estalls

A les empreses que tinguen convingut o convinguen amb els seus treballadors i treballadores la remuneració de la producció pel sistema d'estall, mentre la mantinguen, no els seran aplicables les normes d'este conveni sobre incentius. Els imports dels estalls experimentaran els mateixos increments que els fixats per als altres conceptes retributius quan es pacte un nou conveni o es revise el vigent.

Article 25. Obligatorietat dels pactes

Els rendiments normals, els incentius i els pactes referents al seu mesurament, establiment i pagament duts a terme entre les empreses i els treballadors o treballadores, d'acord amb el que preceptua este conveni, seran vàlids i obligaran les dos parts, sense necessitat de cap altre requisit formal.

Article 26. Hores extraordinàries

L'abonament de les hores extraordinàries es realitzarà amb un increment del 75 % sobre el salari base que corresponga a cada hora ordinària. Per això, es dividirà la retribució anual comprensiva del salari conveni, és a dir, la retribució del rendiment normal, més l'antiguitat, més la participació en beneficis, més les pagues extraordinàries, entre el nombre d'hores de la jornada laboral ordinària anual estableida en el conveni, servint esta fórmula per al càlcul de l'hora ordinària base a aplicar el percentatge referenciat en el paràgraf anterior.

També les parts podran optar per la compensació de les hores extraordinàries per temps de descans; en este cas per cada hora extraordinària corresponderà al treballador una hora i quaranta-cinc minuts de descans.

Article 27. Dietes

Quan per orde de l'empresa el treballador o treballadora estiga obligat a realitzar gastos de manutenció fora de l'empresa, li seran abonats per esta prèvia justificació prèvia i en l'import exacte que conste en

guirà en el moment las empresas hayan medido el rendimiento normal o mínimo exigible o hayan iniciado las actuaciones necesarias a tal fin o hayan pactado el pago del plus de actividad, siempre de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras y en la forma indicada en estos pactos.

9º. En aquellas empresas en las que en la actualidad no estén mediados los tiempos correspondientes al rendimiento normal o mínimo exigible, mediante un sistema sea o no técnico, se pactará o medirá el mismo entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, con base en el conocimiento que ambas partes tienen de la producción de los artículos fabricados en la empresa, es decir, sin acomodarse a sistemas técnicos.

10º. Las empresas llevarán unos partes de trabajo en los que se anotará la producción conseguida por el trabajador o trabajadora, al objeto de valorar la conseguida por el mismo, al efecto de satisfacerle, en su caso, el correspondiente plus de actividad. Dichos partes deberán ser firmados por el trabajador o trabajadora tras verificar la exactitud de su contenido, con entrega de una copia firmada al mismo.

11º. La obligación de pago dimanante de la presunción establecida en el ya citado párrafo primero del apartado 6 de este artículo, tampoco será de aplicación cuando los trabajadores, incumpliendo lo establecido al respecto, se hayan negado a llevar a cabo los trámites de medición o pacto del rendimiento normal o mínimo exigible con la empresa, quedando exonerada esta, no obstante dicha falta de medición, de la referida obligación de pago.

12º. Las empresas podrán limitar, reducir o suprimir los incentivos, con carácter general, por equipos, secciones o individualmente, cuando las finalidades perseguidas por el sistema no puedan alcanzarse a consecuencia de la carencia o disminución de trabajo en la empresa, o cuando por falta de aptitud, atención o interés de sus productores, no diesen el debido rendimiento o perjudiquen la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que sobre el caso se pudieran adoptar. En todo caso con un preaviso de ocho días.

13º. Las empresas facilitarán a su personal obrero siempre que la demanda y las necesidades de producción lo permitan, la cantidad de trabajo que haga posible alcanzar un rendimiento superior al normal o mínimo exigible el cuál será determinado conforme a lo prevenido en estos pactos.

Artículo 24. Destajos

A las empresas que tengan convenido o convengan con sus trabajadores y trabajadoras la remuneración de la producción por el sistema de destajo, en tanto la mantengan, no les serán de aplicación las normas de este convenio sobre incentivos. Los importes de los destajos sufrirán los mismos incrementos que los fijados para los demás conceptos retributivos, al pactar un nuevo convenio o revisar el vigente.

Artículo 25. Obligatoriedad de los pactos

Los rendimientos normales, los incentivos y los pactos referentes a la medición, establecimiento y pago de los mismos, llevados a cabo entre las empresas y sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con lo preceptuado en este convenio, serán válidos y obligarán a ambas partes, sin necesidad de ningún otro requisito formal.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El abono de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 75 % sobre el salario base que corresponda a cada hora ordinaria. Para ello, se dividirá la retribución anual comprensiva del salario convenio, es decir, la retribución del rendimiento normal, más la antigüedad, más la participación en beneficios, más las pagas extraordinarias, dividiendo entre el número de horas de la jornada laboral ordinaria anual establecida en el convenio, sirviendo esta fórmula para el cálculo de la hora ordinaria base a aplicar el porcentaje referenciado en el párrafo anterior.

También, podrán las partes optar por la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso; en este caso, por cada hora extraordinaria corresponderá al trabajador una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Artículo 27. Dietas

Cuando por orden de la empresa, venga obligado el trabajador o trabajadora a realizar gastos de manutención fuera de la empresa, les serán abonados por esta, previa justificación y en el importe exacto

la documentació acreditativa aportada pel treballador, estableint-se els següents imports màxims:

Mitja dieta: 12,00 €.

Dieta completa: 24,00 €.

Estes quantitats seran abonades per l'empresa quan el treballador o treballadora les merite.

Finalitzada la vigència del conveni col·lectiu, els imports establits en este precepte seran actualitzats atenent la inflació efectiva que s'haja produït durant els tres anys de duració del conveni.

Article 28. Premi de fidelització

Les empreses abonaran als treballadors amb 10 o més anys d'antiguitat que, tenint l'edat que a continuació s'expressa, causen baixa les quantitats següents: si causa baixa dins dels sis mesos següents al dia del compliment dels 60 anys d'edat, 1.606,60 euros; dels 61 anys d'edat, 1.282,17 euros; dels 62 anys, 1.121,91 euros; dels 63 anys, 961,62 euros; i dels 64 anys, 801,34 euros.

Si causa baixa dins dels sis segons mesos a partir del dia de qualsevol dels cumpliments d'edat, percebrà la quantitat corresponent al de l'edat següent, excepte en cas que esta siga la de 65 anys, cas en què no es percebrà cap quantitat.

CAPÍTOL IV *Contractació*

Secció primera

Ingressos, període de prova i terminis de preavís

Article 29. Ingressos i períodes de prova

El període de prova en els contractes de treball estarà determinat pel grup professional en què es trobe el treballador o treballadora, distingint:

- Grup professional segon: període de prova d'un mes.
- Resta de grups professionals: període de prova de tres mesos.

En cas de contractacions temporals per temps igual o inferior a un mes, el període de prova no podrà ser superior a la mitat del temps per al qual el treballador va ser contractat.

Durant este període, la resolució de la relació laboral podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal del treballador durant el període de prova interromp el còmput del període.

Article 30. Termini de preavis

Quan el treballador o treballadora es propose cesar en el servei de l'empresa, haurà de comunicar el seu propòsit per escrit, amb una antelació mínima que per als distints grups professionals serà la següent:

- Grup professional 1r i 2n: 15 dies.
- Grup professional 3r i 4t: un mes.

L'incompliment dels terminis de preavís assenyalats donarà lloc a una sanció equivalent a l'import dels dies de salari que falten per a completar el període de preavís que corresponga, i l'empresa podrà descomptar l'import de la sanció de les meritacions que haja de satisfacer al treballador o treballadora en concepte de parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacacions.

Secció segona Tipus de contracte

Article 31. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Este contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, inclús tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Podrà tindre una duració màxima de nou mesos dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen estes causes. Si es concerta per menys de nou mesos, pot ser prorrogat per una única vegada per acord de les parts, però sense que la suma dels períodes contractats excedisca els nou mesos i dins del període de 12 mesos de límit màxim.

que conste en la documentació acreditativa aportada per el trabajador, estableciéndose los siguientes importes máximos:

Media dieta: 12,00 €.

Dieta completa: 24,00 €.

Cantidades que serán abonadas por la empresa al trabajador o trabajadora, cuando este o esta las devengue.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo los importes establecidos en este precepto serán actualizados atendiendo a la inflación efectiva que se haya producido durante los tres años de duración del convenio.

Artículo 28. Premio de fidelización

Las empresas abonaran a los trabajadores con 10 o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja, las siguientes cantidades: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.606,60 euros; de los 61 años de edad, 1.282,17 euros; de los 62 años, 1.121,91 euros; de los 63 años, 961,62 euros; y de los 64 años, 801,34 euros.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente al de la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

CAPÍTULO IV *Contratación*

Sección primera

Ingresos, período de prueba y plazos de preaviso

Artículo 29. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba en los contratos de trabajo, vendrá determinado por el grupo profesional en que se encuentre el trabajador o trabajadora, distinguiendo:

- Grupo profesional segundo: período de prueba de un mes.
- Resto de grupos profesionales: período de prueba de tres meses.

En el caso de contrataciones temporales por tiempo igual o inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada.

Durante dicho período la resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 30. Plazo de preaviso

Cuando el trabajador o trabajadora se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicar su propósito a la misma, por escrito, con una antelación mínima que para los distintos grupos profesionales será el siguiente:

- Grupo profesional 1º y 2º: 15 días.
- Grupo profesional 3º y 4º: un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese, pudiendo la empresa descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Sección segunda Tipos de contrato

Artículo 31. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concierta por menos de nueve meses, puede ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los nueve meses y efectuarse dentro del período de 12 meses de límite máximo.

En cas que no es produísca la renovació amb caràcter indefinit d'este contracte, l'empresa indemnitzarà el treballador amb l'import d'un dia de salari per cada mes treballat, amb el límit màxim de nou dies de salari per any de servei, o fracció en cas que el treballador preste serveis per temps inferior a un mes.

Si el lloc de treball susceptible d'este tipus de contracte és ocupat temporalment per un o més treballadors durant un temps superior a 22 mesos en un període de tres anys, el treballador que estiga ocupant eixe lloc i exercint l'activitat que li és pròpia es convertirà en un treballador o treballadora fix, periòdic de caràcter discontinu, en les mateixes condicions establides en l'article 35 d'este conveni, que regula este tipus de contracte i en els mínims establits en este.

Article 32. Contracte per a la formació

L'objecte d'este contracte és l'adquisició pel treballador o treballadora de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de l'ofici amb el nivell d'oficial tercera.

Només poden ser contractats per esta modalitat els majors de 16 anys i els menors de 21 anys. No poden haver exercit amb anterioritat el lloc de treball per al qual es contracta per un temps superior a 12 mesos.

El nombre màxim de contractes per a la formació per empresa estarà en funció del nombre de treballadors o treballadores fixos en plantilla, amb l'escala següent:

De 3 a 5 treballadors o treballadores: 2 aprenents.

De 6 a 9 treballadors o treballadores: 3 aprenents.

De 10 a 40 treballadors o treballadores: 4 aprenents.

De 41 a 50 treballadors o treballadores: 5 aprenents.

Resta: d'acord amb la llei.

La duració d'estos contractes no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a tres anys. Si el contracte per a la formació excedeix els dos anys, el treballador o treballadora es convertirà automàticament en treballador fix de plantilla, mantenint en el tercer any de vigència de contracte les condicions establides per al contracte per a la formació.

La jornada de treball efectiu en còmput global del contracte no podrà excedir el 85 % de la jornada ordinària diària, i ha d'existir un mínim del 15% de la jornada d'eixe còmput global de duració del contracte amb dedicació a la formació teòrica.

La formació teòrica podrà distribuir-se a discreció de l'empresa en règim de concentració o en règim d'alternança amb el temps de treball efectiu, sense que puga excedir una setmana sense que el treballador haja rebut docència almenys l'equivalent a un 15 % d'una jornada ordinària diària.

Regirà el mateix període de prova que per al personal obrer integrat en el grup professional segon.

La retribució del treballador contractat per a la formació és l'establida en la taula salarial de l'annex I del conveni, adequant l'import proporcionalment al temps de treball efectiu i per tant exclouent-ne el temps que dedique a la formació teòrica.

Article 33. Contractes en pràctiques

Té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

Només són susceptibles d'este tipus de contracte els grups professionals on es troben adscrits les àrees funcionals pròpies del personal administratiu i mercantil. La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir un any. La retribució és del 75 % del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball. El període de prova serà d'un mes tant per als titulats de grau mitjà com superior.

Article 34. Contracte per obra o servici determinat

Este tipus de contracte de duració determinada s'emprarà quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, siga de duració incerta.

Per a la formalització dels contractes caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en la data de formalització del contracte.

En el supuesto de que no se produzca la renovación con carácter indefinido de este contrato, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de un día de salario por cada mes trabajado, con el tope máximo de nueve días de salario por año de servicio, o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes.

Si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores o trabajadoras durante un tiempo superior a 22 meses en un período de tres años, el trabajador que viniera ocupando ese puesto y desempeñando la actividad que le es propia, se convertirá en un trabajador o trabajadora fija, periódico de carácter discontinuo en las mismas condiciones establecidas en el artículo 35 de este convenio, que regula este tipo de contrato y en los mínimos establecidos en el mismo.

Artículo 32. Contrato para la formación

Este objeto de este contrato la adquisición por la trabajadora o el trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio con el nivel de oficial tercera.

Sólo pueden ser contratados por esta modalidad, los/as mayores de 16 años y los/as menores de 21 años. No pudiendo haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.

El número máximo de contratos para la formación por empresa estará en función del número de trabajadores / as fijos / as en plantilla, con la siguiente escala:

De 3 a 5 trabajadores/as: 2 aprendices.

De 6 a 9 trabajadores/as: 3 aprendices.

De 10 a 40 trabajadores/as: 4 aprendices.

De 41 a 50 trabajadores/as: 5 aprendices.

Resto: conforme a la ley.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. Si el contrato para la formación excediera de los dos años, el trabajador o la trabajadora se convertirá automáticamente en trabajador o trabajadora fija de plantilla, manteniendo en su tercer año de vigencia de contrato las condiciones establecidas para el contrato para la formación.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo global del contrato no podrá exceder del 85 % de la jornada ordinaria diaria, debiendo existir un mínimo del 15 % de la jornada de ese cómputo global de duración del contrato con dedicación a la formación teórica.

La formación teórica podrá distribuirse a discreción de la empresa en régimen de concentración o en régimen de alternancia con el tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda exceder una semana sin que el trabajador haya recibido docencia al menos el equivalente a un 15% de una jornada ordinaria diaria.

Regirá el mismo período de prueba que para el personal obrero integrado en el grupo profesional segundo.

La retribución del trabajador/a contratado/a para la formación es la establecida en la tabla salarial del anexo I del convenio, debiendo adecuarse dicho importe proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y por tanto excluyendo el tiempo que dedique a la formación teórica.

Artículo 33. Contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

Sólo son susceptibles de este tipo de contrato los grupos profesionales donde se encuentren adscritos las áreas funcionales propias del personal administrativo y mercantil. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Siendo la retribución del 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El periodo de prueba será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior.

Artículo 34. Contrato por obra o servicio determinado

Este tipo de contrato de duración determinada se empleará cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

Para la formalización de los mismos se estará a lo establecido en la legislación vigente a fecha de celebración del contrato.

Article 35. Contracte a temps parcial i contracte fix discontinu de dates incertes

A) En el contracte de treball a temps parcial, previ acord exprés empresa-treballador, es podrà pactar un nombre d'hores complementàries que no excedisca un 60 % de les hores ordinàries contractades, sense que en cap cas es puga superar el nombre màxim d'hores establiti en el conveni.

B) El contracte fix discontinu de dates incertes es regirà segons el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors i amb les condicions següents:

La seua jornada mínima anual serà de 90 dies, de tal forma que es garantirà al treballador l'alta a jornada completa estos 90 dies en l'any natural.

El contracte es formalitzarà per escrit, amb indicació dels mesos en què puga ser alta o baixa de l'empresa sobre la base de ritmes històrics o previsibles de l'activitat de l'empresa.

Les empreses establiran llistes, per llocs de treball dels treballadors o treballadores afectats per esta modalitat contractual, a l'efecte de determinar l'orde de crida per a cada lloc de treball; estes llistes es formalitzaran per escrit i el preavís per a la crida del treballador o treballadora s'haurà de realitzar com a mínim amb una antelació de 10 dies. En cas que el treballador o treballadora no acudisca a la crida sense causa justa, es produirà la baixa automàtica de la llista i s'extingirà el contracte a tots els efectes. La llista i l'escrit de crida es traslladarán als representants dels treballadors en l'empresa.

L'empresa comunicarà per escrit la conclusió anual de la temporada. En els mesos que en el contracte s'indiquen com de reincorporació, l'empresa haurà de notificar la no-incorporació com a mínim amb 10 dies d'antelació, si esta no té treball, a fi de documentar la tramitació del procediment adequat per al treballador en eixe cas.

No es computaran als efectes d'antiguitat els períodes d'inactivitat del treballador o treballadora.

Article 36. Jubilació

S'estableix com a edat de jubilació del treballador l'ordinària que estableix la normativa de Seguretat Social.

Article 37. Contracte de relleu

El treballador, a partir de l'edat de 60 anys, tindrà dret a la formalització del contracte de treball a temps parcial previst en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors per jubilació parcial, sempre que manifieste la seua voluntat de cessar definitivament en la seua prestació de serveis en complir com a màxim l'edat de 65 anys, i l'empresari està obligat a atorgar el contracte mencionat.

Article 38. Incentivació i foment de la contractació indefinida

Totes les persones afectades per este conveni que estiguessen empleades a través de contractes de duració determinada o temporal podràn, de mutu acord amb l'empresa, convertir-los en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida en les condicions i amb els beneficis previstos en la llei.

Article 38 bis. Obligacions empresarials en matèria de contractes i subcontractes

En el supòsit de subcontractació d'activitats industrials corresponents a la mateixa activitat de l'empresa principal, caldrà ajustar-se al que s'assenyala a continuació, així com a la legislació general aplicable al cas.

Quan l'activitat subcontractada es desenvolupa en el mateix centre de treball, l'empresa assumix una responsabilitat solidària amb l'empresa subcontractista en relació amb el compliment en esta de les condicions laborals (salaris, condicions de treball i de salut i seguretat) fixades en este conveni. En este cas, l'empresa assumix, a més, l'expresa responsabilitat de coordinar les activitats de prevenció de riscos establecida en l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i d'examinar, a més, amb els representants dels treballadors el desenvolupament d'esta obligació.

Quan l'activitat a què es referix el paràgraf primer no es desenvolupa en el mateix centre de treball de l'empresa subcontractant, sinó en el de l'empresa subcontractista, la primera s'obliga a vetlar perquè la sego-

Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo de fechas inciertas

A) El contrato de trabajo a tiempo parcial, previo acuerdo expreso empresa-trabajador podrán pactarse un número de horas complementarias que no exceda de un 60 % de las horas ordinarias contratadas, sin que en ningún caso se pueda superar el número máximo de horas establecido en el convenio.

B) El contrato fijo discontinuo de fechas inciertas se regirá según lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

Su jornada mínima anual será de 90 días, de tal forma que se garantizará al trabajador el alta a jornada completa estos 90 días en el año natural.

El contrato se formalizará por escrito, con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja de la empresa sobre la base de ritmos históricos o previsibles de la actividad de la empresa.

Las empresas establecerán listas, por puestos de trabajo de las trabajadoras o trabajadores afectadas por esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada puesto de trabajo, estas listas se formalizarán por escrito y el preaviso para el llamamiento del trabajador o trabajadora se deberá realizar como mínimo con una antelación de 10 días. En caso de que el trabajador o trabajadora no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática de la lista, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. De la lista y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa comunicará por escrito la conclusión anual de la temporada. En los meses que en el contrato se indican como de reincorporación, la empresa deberá notificar la no-incorporación como mínimo con 10 días de antelación, si esta careciera de trabajo, a fin de documentar la tramitación del procedimiento adecuado para el trabajador en ese caso.

No se computará a efectos de antigüedad los períodos de inactividad del trabajador o trabajadora.

Artículo 36. Jubilación

Se establece como edad de jubilación del trabajador la ordinaria que establezca la normativa de Seguridad Social.

Artículo 37. Contrato de relevo

El trabajador a partir de la edad de 60 años tendrá derecho a la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir como máximo la edad de 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el referido contrato.

Artículo 38. Incentivación y fomento de la contratación indefinida

Todas las personas afectadas por este convenio que estuvieran empleadas a través de contratos de duración determinada o temporal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, convertir los mismos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones y con los beneficios previstos en la ley.

Artículo 38 bis. Obligaciones empresariales en materia de contratas y subcontratas

En el supuesto de subcontractación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable al supuesto.

Cuando la actividad subcontractada se desarrolla en el propio centro de trabajo la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontractista en relación con el cumplimiento en esta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecida en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero no se desarrolla en el propio centro de trabajo de la empresa subcontractante, sino en el de la empresa subcontractista, la primera se obliga a velar para que

na aplique correctament les disposicions del present capítol, i donarà compte d'esta funció als representants dels treballadors.

CAPÍTOL V
Règim de treball

Secció primera
Jornada de treball

Article 39. Jornada de treball

S'establix la jornada ordinària anual màxima en 1.786 hores de treball efectiu referides a cada treballador o treballadora durant l'any 2011 i 2012.

Article 40. Ordenació anual de la jornada

A fi d'adequar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'establix una flexibilitat de la jornada a instància de l'empresa i vinculant per al treballador o treballadora, que es regularà de la manera següent:

1r. La distribució de la jornada en cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu cada any, a l'inici de l'any natural o de cada campanya.

2n. L'empresa, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu i/o productiu, podrà variar la distribució de la jornada, incrementant-la sense sobrepassar els límits que com a jornada ordinària anual s'establix en l'article anterior ni la jornada màxima diària que està establida en nou hores, o bé reduint-la per a respectar els màxims anuals establits en este conveni.

3r. La reducció de la jornada no implicarà minva de salari; l'increment de la jornada es compensarà amb períodes de descans.

4t. Dels descansos compensatoris se'n gaudirà en els períodes de menor treball i sempre dins de l'any natural.

5t. Serà procedent indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del temps de major càrrega de treball.

6t. Queden suprimides les hores extraordinàries sempre que existís la flexibilitat de la jornada exposada. En cas de no aplicació de la flexibilitat de la jornada exposada, quedaran subsistents les hores extraordinàries, amb els màxims establits en la llei.

7m. Dels descansos compensatorios se'n gaudirà en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre abans del 31 de desembre de cada any; les hores d'excés s'acumularan per a descansar en dies completos o la seu fracció.

Article 41. Vacacions

1. El període anual de vacacions retribuïdes serà de 31 dies naturals per a tot el personal, dels quals es podran gaudir 21 dies interromputs en el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, excepte acord contrari en l'empresa.

Els 31 dies de vacacions es consideren a tots els efectes com a retribuïts i no recuperables.

2. Este període es concedirà al personal que porte, com a mínim, un any al servei de l'empresa.

3. Els treballadors o treballadores que en iniciar-se l'època de gaudi porten menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret al període corresponent al temps que porten treballant.

4. Si l'empresa concedix les vacacions en bloc a tot el seu personal i procedix al tancament del centre de treball, els treballadors i treballadores que porten menys d'un any al servei de l'empresa gaudiran del període complet, si bé percebran únicament la retribució correspondiente al període del qual, d'acord amb allò que s'ha establit, tinguen dret a gaudir, romanent en alta en la Seguretat Social tot el període de gaudi de vacacions.

5. Si les vacacions es concedixen per torns, per a designar el personal que haja de formar part de cada torn s'establirà un orde rotatori subordinat exclusivament als grups professionals, a fi que la plantilla que quede en l'empresa, reduïda quant al nombre, siga homogènia pel que fa a la seu estructura funcional amb la plantilla total.

6. Les vacacions, que hauran d'iniciar-se sempre en dilluns, seran retribuïdes amb el salari corresponent a activitat normal, és a dir, amb el

la segunda aplique correctamente las disposiciones del presente capítulo, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V
Régimen de trabajo

Sección primera
Jornada de trabajo

Artículo 39. Jornada de trabajo

Se establece la jordana ordinaria anual máxima en 1.786 horas de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora durante el año 2011 y 2012.

Artículo 40. Ordenación anual de la jornada

Con el fin de adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de la jornada a instancia de la empresa y vinculante para el trabajador o la trabajadora, que se regulará de la siguiente forma:

1º. La distribución de la jornada en cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo cada año, al inicio del año natural o de cada campaña.

2º. La empresa podrá alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo variar la distribución de la jornada, incrementándola sin sobrepasar los límites que como jornada ordinaria anual viene establecida en el artículo anterior ni la jornada máxima diaria que viene establecida en nueve horas, o bien reducirla para respetar los máximos anuales establecidos en este convenio.

3º. La reducción de la jornada no implicará merma de salario; el incremento de la jornada se compensará con períodos de descanso.

4º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo y siempre dentro del año natural.

5º. Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al tiempo de mayor carga de trabajo.

6º. Quedan suprimidas las horas extraordinarias siempre que exista la flexibilidad de la jornada expuesta. En caso de no aplicación de la flexibilidad de la jornada expuesta, quedarán subsistentes las horas extraordinarias, con los máximos establecidos en la ley.

7º. Los descansos compensatorios se disfrutarán en los períodos de menor trabajo en las empresas del sector y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos o su fracción.

Artículo 41. Vacaciones

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal de las cuales se podrá disfrutar 21 días interrumpidos en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo acuerdo contrario en la empresa.

Los 31 días de vacaciones se entienden a todos los efectos como retribuidos y no recuperables.

2. Este período se concederá al personal que lleve, como mínimo, un año al servicio de la empresa.

3. Los trabajadores o trabajadoras, que al iniciarse la época de disfrute, lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período correspondiente al tiempo que lleven trabajando.

4. De conceder la empresa las vacaciones en bloque a todo su personal y proceder al cierre de su centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán del periodo completo, si bien percibirán, únicamente, la retribución correspondiente al período que, con arreglo a lo establecido, tuviera derecho a disfrutar, permaneciendo en alta en la Seguridad Social todo el período de disfrute de vacaciones.

5. Si las vacaciones se concedieran por turnos, para designar al personal que haya de formar parte de cada uno de ellos, se establecerá un orden rotatorio subordinado exclusivamente a los grupos profesionales, a fin de que la plantilla que quede en la empresa, reducida en cuanto al número, sea homogénea en lo que respecta a su estructura funcional, con la plantilla total.

6. Las vacaciones, que deberán iniciarse siempre en lunes, serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, es decir,

salari conveni més l'antiguitat si és el cas i la participació en beneficis, incrementat amb la quantitat resultant d'amitjanar el plus d'activitat diari meritat pel treball durant les 13 setmanes anteriors a aquella en la qual comence a gaudir-ne.

7. La coincidència del període de gaudi de vacacions amb el període de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment previst en l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors donarà dret al treballador a gaudir dels dies coincidents en altres dates, que seran convinguts amb l'empresa.

Article 42. Permisos i excedències

Caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i normes que el modifiquen o l'aclarisquen.

En concret, entre altres aspectes en permisos retribuïts hi haurà:

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentarse del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans mencionat supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'esta llei.

En cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

1. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o en l'accord a què arriba amb l'empresari respectant, si és el cas, el que s'estableix en aquella.

D'este permís en podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

2. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentarse del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 5 d'este article.

3. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

con el salario convenio más la antigüedad en su caso y la participación en beneficios, incrementado con la cantidad resultante de promediar el plus de actividad diario devengado por el trabajo durante las 13 semanas anteriores a la que comience a disfrutarlas.

7. La coincidencia del periodo de disfrute de vacaciones con el periodo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a disfrutar de dichos días coincidentes en otras fechas, que serán convenidos con la empresa.

Artículo 42. Permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo modifiquen o aclaran.

En lo concreto entre otros aspectos en permisos retribuidos serán:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

3. Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien preciese encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresindrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'este article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establít en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

5. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercir en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'accord entre l'empresa i la treballadora afectada. A falta d'això, la concreció d'estos drets correspondrà a la treballadora, aplicant-se les regles establecides en l'apartat anterior, incloent-hi les relatives a la resolució de discrepàncies.

– Excedència per a la cura de filles i fills: els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a tindre cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi a aquella de què es gaudisca. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercir este dret.

– Excedències per a la cura de familiars: també tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a un any els treballadors per a tindre cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta posarà fi a aquell de què, si és el cas, es gaudisca.

Durant tot el període d'excedència, regulada en els apartats 3 i 4, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el temps de gaudi siga computat als efectes d'antiguitat; així mateix, tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de reincorporació.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de sis anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

– Excedencia para el cuidado de hijas e hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

– Excedencias para el cuidado de familiares: también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de reincorporación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen

mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

– En cas de naixement de fill prematur o hospitalització d'este, una hora d'absència al treball.

– En el període de lactància d'un fill menor de nou mesos, dret a una hora d'absència del treball que pot dividir-se en dos fraccions o una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

– Les víctimes de violència de gènere tindran dret a una reducció de la seua jornada de treball amb disminució proporcional del salari i a la reordenació del temps de treball, amb nova adaptació d'horari o per aplicació d'horaris flexibles que s'utilitzen en l'empresa de conformitat amb el que estableix l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VI *Grups professionals*

Article 43. Grups professionals

Grup professional 1r. Subalterns

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són pròpies de l'ofici de la marroquineria, però que són comunes en totes les empreses del sector. En general són tasques de caràcter manual o de vigilància, que no requerixen cap precisió, que s'executen segons instruccions concretes, clarament estableties, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Les antigues categories professionals que quedarien descrites en este grup professional són les següents especialitats professionals:

Magatzemer. És qui en els magatzems de productes auxiliars i restants materials necessaris s'occupa de rebre'ls, ordenar-los i despachar-los, i registra el moviment que han tingut durant la jornada en els llibres corresponents.

Lister. És qui anota les faltes d'assistència i puntualitat, hores extraordinàries i treballs realitzats pel personal, i transmet estes anotacions a l'oficina correspondiente.

Ordenança. És qui, amb elementals coneixements i responsabilitat, realitza encàrrecs, recepció i entrega de correspondència i documents, té cura dels accessos a la fàbrica o locals propis de l'empresa realitzant funcions de custòdia i vigilància, i pot efectuar en les oficines treballs d'índole elemental per orde específica dels seus superiors.

Xòfer. És qui, tenint el permís de conducció necessari, té a càrrec seu el maneig dels camions, cotxes, tractors i restants vehicles propietat de l'empresa. És la persona responsable del vehicle posat a la seua disposició mentres treballe amb este.

Grum o ordinari. És qui, no tenint els elementals coneixements sobre els encàrrecs, tramitació de documents i treballs de l'oficina, per raó de la seua edat compresa entre els 16 als 18 anys, desconeix la transcendència de la seua gestió per a l'empresa i per tant té una responsabilitat limitada sobre els resultats, i realitza les mateixes funcions que l'ordenança.

Grup professional 2n. Personal obrer

Este grup engloba una sèrie d'activitats que són pròpies i específiques del sector de la marroquineria. L'enquadrament dels treballadors inclosos en el present grup serà el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que al seu torn es dividiran en distintes categories professionals.

Nivell 1. Funcions consistentes en operacions que s'executen de manera autònoma, que exigen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les realitzen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'estes, i confecciona i desenrotlla projectes complets segons instruccions.

Oficial de 1a. És la persona que executa qualsevol dels treballs propis de la marroquineria que es desenvollien en l'empresa amb qualsevol tipus de productes o matèria primera que s'hi utilitzen i que, coneixent

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

– Caso de nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de este, una hora de ausencia al trabajo.

– En el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones o una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

– Las victimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, con nueva adaptación de horario o por aplicación de horarios flexibles que se utilicen en la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI *Grupos profesionales*

Artículo 43. Grupos profesionales

Grupo profesional 1.º. Subalternos

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes en todas las empresas del sector. En general son tareas de carácter manual o de vigilancia, que no requieren ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Las antiguas categorías profesionales que quedarían descritas en este grupo profesional son las siguientes especialidades profesionales:

Almacenero. Es quien en los almacenes de productos auxiliares y demás materiales necesarios cuida de su recepción, ordenación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes.

Listero. Es quien anota las faltas de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias y trabajos realizados por el personal, transmitiendo dichas anotaciones a la oficina correspondiente.

Ordenanza. Es quien con elementales conocimientos y responsabilidad realiza encargos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, cuidará de los accesos a la fábrica o locales propios de la empresa realizando funciones de custodia y vigilancia, pudiendo efectuar en las oficinas trabajos de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Chofer. Es quien estando en posesión del necesario permiso de conducción, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la empresa. Es la persona responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Botones o recadero. Es quien, careciendo de los elementales conocimientos sobre los encargos, tramitación de documentos y trabajos de la oficina, por razón de su edad comprendida entre los 16 a los 18 años, desconozca la trascendencia de su gestión para la empresa y por lo tanto tenga una responsabilidad limitada sobre los resultados, realizando las mismas funciones que el ordenanza.

Grupo profesional 2.º. Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente grupo será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas categoría profesionales.

Nivel 1. Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficial de 1a. Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de la marroquinería que se desarrollan en la empresa con cualquier tipo de productos o materia prima que se utilicen en la misma y

tots i cada un dels processos de fabricació d'aquella, és capaç de començar i acabar qualsevol peça, inclús aquelles que per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats supose especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació, cada un en la seu especialitat i en el temps adequat.

Coneixement: màxim

Iniciativa: màxima

Autonomia: màxima

Responsabilitat: màxima

Comandament: màxim

Complexitat: màxima

Tallador de pell de 1a. És la persona que, partint d'un patró, és capaç de tallar amb la màxima perfecció i aprofitament qualsevol classe de pell, incloent-hi les de rèptil.

Xiflador de 1a. És la persona que, a mà o mecànicament, rebaixa amb el màxim aproveitament i mínima pèrdua qualsevol classe de pells, incloent-hi les exòtiques.

Muntador de 1a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És la persona que, coneixent a la perfecció els processos de fabricació d'estes especialitats, és capaç de començar i acabar amb la màxima perfecció qualsevol peça, inclús aquelles que per la seu qualitat o la noblesa dels materials emprats supose especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació.

Maquinista de 1a. Són les persones capaces de cosir amb qualsevol dels tipus de màquines emprades en estes indústries qualsevol peça, en qualsevol material, amb la màxima perfecció.

Muntador de 1a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. És la persona que, rebent les peces de tall o cosides pròpies d'estes especialitats, és capaç de muntar-les i allistar-les, inclús aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, col·locant amb la major perfecció els tancaments i les boques.

Nivell 2n. Funcions consistentes en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a complir correctament les comeses, i en què cal tindre una notòria experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 2a. És la persona que executa els mateixos treballs que els oficials de 1a, amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Coneixements i experiència: màxim

Iniciativa: mitjan

Autonomia: mitjan

Responsabilitat: mitjan

Comandament:

mitjà

Complexitat: màxima

Tallador de pell de 2a. Són els qui executen els mateixos treballs que els de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

Xiflador de 2a. És qui fa els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Muntador de 2a en articles de viatge i en carteres de documents en pell. És qui fa els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Maquinista de 2a. Són els qui realitzen els mateixos treballs que els de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

Muntadors de 2a en marroquineria, cinturons, corretges de rellotge, etc. Executen els mateixos treballs que els de 1a, però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

Nivell 3r. Són funcions consistentes en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques sense que hi siga exigible una contrastada experiència adquirida en tots els camps.

Oficial de 3a. És la persona que, havent realitzat i acabat l'aprenentatge i havent adquerit un nivell òptim en l'execució, no ha aconseguit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensables per a efectuar els treballs exigibles a l'oficial de 2a.

Coneixements: mímims

Iniciativa: no en té

Autonomia: no en té

Responsabilitat: mitjana

Comandament: no en té

Complexitat: mínima

que conociendo todos y cada uno de los procesos de fabricación de la propia es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Conocimiento: máximo

Iniciativa: máxima

Autonomía: máxima

Responsabilidad: máxima

Mando: máximo

Complejidad: máxima

Cortador de piel de 1.^a. Es la persona que, partiendo de un patrón, es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel, incluidas las de reptil.

Chiflador de 1.^a. Es la persona, que a mano o mecánicamente, rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio, toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

Muntador de 1.^a en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es la persona, que conociendo a la perfección los procesos de fabricación de estas especialidades, es capaz de empezar y terminar con la máxima perfección, cualquier pieza, aún aquellas que por su calidad o la nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

Maquinista de 1.^a. Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleadas en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Muntador de 1.^a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Es la persona, que recibiendo las piezas de corte o cosidas propias de estas especialidades, es capaz de montarlas y alistarlas aún aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres y las boquillas.

Nivel 2.^o. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 2.^a. Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que los o las oficiales de 1.^a, con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Conocimientos y experiencia: máximos.

Iniciativa: media.

Autonomía: media.

Responsabilidad: media.

Mando: medio.

Complejidad: máxima.

Cortador de piel de 2.^a. Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.^a, pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Chiflador de 2.^a. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.^a, pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Muntador de 2.^a en artículos de viaje y en carteras de documentos en piel. Es quien hace los mismos trabajos que los o las de 1.^a, pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Maquinista de 2.^a. Son quienes realizan los mismos trabajos que los o las de 1.^a, pero sin la perfección exigible a ellos o ellas.

Montadores de 2.^a en marroquinería, cinturones, correas de reloj, etc. Ejecutan los mismos trabajos que los o las de 1.^a, pero sin llegar a la perfección exigible a ellos o ellas.

Nivel 3.^o. Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que le sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficial de 3.^a. Es la persona que habiendo realizado y terminando el aprendizaje y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2.^a.

Conocimientos: mínimos.

Iniciativa: carece.

Autonomía: carece.

Responsabilidad: media.

Mando: carece.

Complejidad: mínima.

Nivell 4t. Es referix al personal obrer que executa operacions segons instruccions concretes, clarament estableties, amb un alt grau de dependència que requerixen preferentment esforç fisic i/o una mínima atenció i no necessiten una formació concreta.

Especialista. Són els operaris que realitzen treballs auxiliars per als quals no cal un període d'aprenentatge però sí un període de pràctica i adaptació, i són capaços de realitzar els treballs següents: embocador, tallador de forros, forrador, encolador, soldador, premsador, traucador i uns altres d'anàlegs per la seua funció als mencionats, tots amb la major perfecció i rendiment.

Coneixement i experiència: mínnims

Iniciativa: no en té

Autonomia: no en té

Responsabilitat: mitjana

no en té

Comandament:

Complexitat: mínima

Peó. És el productor que executa treballs per als quals no cal cap preparació, ni coneixements teòrics ni pràctics de cap classe, sinó només l'aportació del seu esforç fisic i que no exigien una altra condició que l'atenció.

Coneixement i experiència: no en té

Iniciativa: no en té

Autonomia: no en té

Responsabilitat: mínima

no en té

Comandament:

Complexitat: no en té

Aprendent-conveni. Són aprenents les persones majors de 16 anys d'edat i menors de 21, que al mateix temps que treballen adquirixen els coneixements necessaris per a l'exercici d'un ofici en la indústria de la pell.

Durant el període d'aprenentatge, l'aprenent haurà de practicar en totes i cada una de les màquines de què es componga la seua secció per a poder aconseguir la categoria d'oficial de tercera.

Supeditant la quantitat i rendiment en el treball a la qualitat de l'obra realitzada i a l'ensenyança efectiva d'un ofici, que constitueix la raó de ser de l'aprenentatge, assenyaladament es descarta la pràctica d'incentius individuals que exigen un rendiment no apte per a les condicions físiques i experiència professional de l'aprenent; de manera correlativa, l'aprenent haurà d'aportar l'esforç i interès necessari a la seua formació professional i accés a la categoria superior.

La duració de l'aprenentatge serà de tres anys; durant este temps l'aprenent percebrà el salari establít en les taules salarials de l'annex I.

Treballadors contractats per a la formació. Són els productors o productores que, d'acord amb el contracte que regula les seues relacions laborals amb l'empresa, s'obligen a aprendre l'ofici, i l'empresa, al mateix temps que utilitzza el seu treball, igualment s'obliga a ensenyar-los les habilitats i els coneixements necessaris per a la seua completa formació professional. La seua regulació s'establix en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 32 del present conveni col·lectiu.

Grup professional 3r. Personal administratiu i mercantil

Este grup engloba una sèrie d'activitats que no són específiques de l'ofici, però que són comunes a totes les empreses del sector. En general, són les activitats de caràcter administratiu i mercantil pròpies de tota empresa, com la redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, propostes de resposta, informes de comptabilitat, revisió de mercaderies i distribució, amb registre en llibres o màquines a l'efecte de moviment diari i venedors especialitzats.

Este grup es dividirà al seu torn en diferents nivells, que al seu torn es dividiran en distintes àrees professionals.

Nivell 1r. Són aquelles funcions que s'executen sota instruccions concretes, clarament estableties i amb un alt grau de dependència, que exiguen normalment coneixements professionals de caràcter elemental. Les actuals àrees professionals són les següents:

Telefonista. És qui té com a missió principal el maneig de la centralita electrònica i altres sistemes per a la comunicació interior i exterior, i pot a més realitzar funcions administratives o de recepció que siguin compatibles amb la seua tasca principal.

Nivel 4.º. Se refiere al persona obrero que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o una mínima atención y no necesitan de una formación concreta

Especialista. Son los operarios que realizan trabajos auxiliares para los que no es necesario un periodo de aprendizaje pero si una periodo de práctica y adaptación y es capaz de realizar, los siguientes trabajos: emboquillador, cortador de forros, forrador, encolador, soldador, prensador, troquelador y otro análogos por su función a los citados, todos ellos con la mayor perfección y rendimiento.

Conocimiento y experiencia: mínnimos

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: media

Mando: carece

Complejidad: mínima

Peón. Es el productor que ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos ni prácticos de ninguna clase, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y que no exigen otra condición que la atención.

Conocimiento y experiencia: carece

Iniciativa: carece

Autonomía: carece

Responsabilidad: mínima

Mando: carece

Complejidad: carece

Aprendiz-convenio. Son aprendices las personas mayores de 16 años de edad y menores de 21, que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel.

Durante el periodo de aprendizaje, el aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial de tercera.

Supeditando la cantidad y rendimiento en el trabajo a la calidad de la obra realizada y a la enseñanza efectiva de un oficio, que constituye la razón de ser del aprendizaje, señaladamente se descarta la práctica de incentivos individuales que exijan un rendimiento no apto para las condiciones físicas y experiencia profesional del aprendiz; de modo correlativo, el aprendiz deberá aportar el esfuerzo e interés necesario a su formación profesional y acceso a la categoría superior.

La duración del aprendizaje será de tres años, durante este tiempo el aprendiz percibirá el salario establecido en las tablas salariales del anexo I.

Trabajadores contratados para la formación. Son los o las productores/as que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y los conocimientos necesarios para su completa formación profesional. Su regulación viene establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Grupo profesional 3.º. Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes de todas las empresas del sector. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución, con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario y vendedores especializados/as.

Este grupo se dividirá a su vez en diferentes niveles, que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1.º. Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Telefonista. Es quien, tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

Dependent de magatzem. És la persona que, sota les ordres del cap de magatzem, rep les mercaderies, les distribueix en els estants i prepara i despatxa les comandes, i confecciona les notes corresponents per a registrar-les en els llibres.

Auxiliar. És qui, sense iniciativa pròpia, sent responsable del seu treball, realitza funcions elementals, administratives i/o comercials i, en general, les purament mecàniques i inherents al desenvolupament d'aquestes.

Nivell 2n. Són funcions consistentes en l'execució de tasques de caràcter administratiu o mercantil que es realitzen sota instruccions precises però que requereixen uns adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Les actuals àrees professionals són les següents:

Viatjant. És qui, a les ordres del seu cap immediat i al servei exclusiu de l'empresa, a la plantilla de la qual pertany, amb els coneixements necessaris per a la missió encomanada, ja siga en viatge de ruta prèviament assenyalada, en plaça o en les dos modalitats segons s'haja convenido, s'encarrega de l'adquisició de les matèries primeres necessàries o bé de la venda dels productes elaborats o subproductes, informa sobre orientació del mercat i, quan no realitza estes funcions, efectua els treballs afins a la tasca principal que li són encomanats.

Oficial de 2a administratiu. Qui, amb iniciativa i responsabilitat restringides, realitza comeses com ara auxiliars de comptabilitat, organització i d'arxius i fitxers, taquimecanografia en idioma nacional, etc.

Nivell 3r. Són funcions que exigixen habitualment iniciativa i razonament per part de les persones encarregades d'executar-les i comporten sota supervisió la responsabilitat d'estes, i en les quals es pot ser ajudat per altres persones. Les actuals àrees professionals són les següents:

Oficial de 1a administratiu. Qui amb plena iniciativa i responsabilitat realitza, amb o sense empleats a les seues ordres, comeses com ara caixer, facturacions i càlcul, estadístiques, assentaments en llibres de comptabilitat, liquidació i càlcul de nòmines i seguretat social, intèrpret d'idiomes, maneig de màquines comptables i ordinadors, taquimecanografia en idioma estranger, etc.

Cap de magatzem. És l'empleat o empleada que dirigix, sota la seua responsabilitat, tot el moviment d'entrades i eixides del material, així com la cura i vigilància dels llibres de registres.

Cap de compres i vendes. És qui, amb sincera responsabilitat de les funcions del seu càrrec i sota les ordres del director comercial, s'encarrega tant de l'adquisició de les matèries primeres, productes auxiliars de altres materials necessaris i subproductes i informa sobre l'orientació i tendències del mercat.

Cap de negociat. És qui, a les ordes del seu cap immediat, porta la responsabilitat, control i direcció de dos o més departaments o negocis, i està encarregat d'orientar i imprimir unitat, distribuint i dirigint el treball entre els oficials, auxiliars i la resta de personal que depenga d'ell, aportant les seues iniciatives.

Cap de secció. És qui, a les ordes del director o directora administratiu o comercial, porta la responsabilitat, control i direcció de dos o més departaments o negocis, i està encarregat d'orientar i imprimir-los unitat, distribuint i dirigint el seu treball i aportant iniciatives per al seu bon funcionament.

Grup professional 4t. Personal tècnic no titulat

Este grup professional engloba totes les funcions de les persones que planifiquen, organitzen, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, i també les funcions del personal que executa tasques que sense implicar comandament, requereixen un alt nivell de complexitat i un contingut intel·lectual, així com aquelles tasques que consistixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques següent instruccions generals.

Este grup es dividix en distintes àrees professionals:

Mestre tallador (guarnicioner, seller, boter). És qui, tenint coneixements suficients, efectua els talls necessaris a les pells ja siga perquè són llargs o per a unir-les a unes altres, de tal manera que s'ajusten al producte a fabricar sense cap deixalla.

Dependiente de almacén. Es la persona, que bajo las órdenes del jefe/a de almacén, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y prepara y despacha los pedidos, confeccionando las notas correspondientes para su registro en los libros.

Auxiliar. Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas.

Nivel 2.^º. Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Viajante. Es quien, a las órdenes de su jefe/a inmediato/a y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre orientación del mercado y, cuando no realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Oficial de 2^a administrativo. Quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como Auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Nivel 3.^º. Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial de 1.^a administrativo. Quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados / a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nómadas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Jefe de almacén. Es el empleado o empleada que dirige, bajo su responsabilidad, todo el movimiento de entradas y salidas del material, así como el cuidado y vigilancia de los libros de registros.

Jefe de compras y ventas. Es quien, con entera responsabilidad de las funciones de su cargo y bajo las órdenes del director comercial se encarga tanto de la adquisición de las materias primas, productos auxiliares de demás materiales necesarios y subproductos e informa sobre la orientación y tendencias del mercado.

Jefe de negociado. Es quien, a las órdenes de su jefe o jefa inmediata lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargada de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa, aportando sus iniciativas.

Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del director o directora administrativa o comercial lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, estando encargado de orientar e imprimirlas unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo de los mismos y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Grupo profesional 4.^º. Personal técnico no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, así mismo también las funciones del personal que ejecutan tareas que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Maestro cortador (guarnicionero, sillero, botero). Es quien, teniendo conocimientos suficientes efectúa los cortes necesarios a las pieles ya sea por lo alargado de las mismas o por unión a otras, de tal forma que se ajuste al producto a fabricar sin desperdicio alguno.

Modelista - Patronista / dibuixant - projectista. És qui té coneixements suficients per a obtindre un o més models que constitusquen el catàleg d'articles de l'empresa.

Encarregat de secció o cap de taller. És qui, amb coneixements suficients i sota les ordes directes del seu cap immediat, dirigeix, organitza i controla amb responsabilitat el treball de la seua secció, així com dels processos de fabricació, ordenant la manera en què els treballs han de desenvolupar-se. Així mateix, i dins d'esta, ha de controlar la posada a punt i maneig de les màquines, velar per la disciplina i la seguretat i higiene en el treball i desenvolupar la funció docent necessària.

Encarregat general de fabricació. És qui, a les ordes del director o directora tècnic o de fàbrica, amb els suficients coneixements teòrics pràctics, dotes de comandament i experiència en l'àmbit de la seua professió, assumix sota la seua responsabilitat la direcció, vigilància i compliment de tot allò que es relaciona amb els processos de fabricació, ordenant la manera en què els treballs han de desenvolupar-se.

Article 44. Mobilitat funcional del treballador o treballadora

Article 44.1. Treballs de superior i inferior categoria

a) El treballador o treballadora que realitze funcions de categoria superior a la que corresponguen a la categoria o grup professional que tinga reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o huit mesos durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

b) Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del comité d'empresa o, si és el cas, dels delegats de personal, amb caràcter previ a la reclamació davant de la jurisdicció competent, preceptivament haurà de comunicar l'assumpte a la Comissió Paritària, que avaluarà i emetrà un dictamen.

c) Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però no siga procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

d) Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 44.2. Ascensos

L'ascens és la promoció del treballador o treballadora a un grup o categoria professional superior, i diferent de l'abans realitzada, amb caràcter permanent.

El sistema bàsic d'ascens és el de valoració de la formació i mèrits del treballador o treballadora prenen com a referència les següents circumstàncies.

1. Titulació adequada (si és el cas).
2. Valoració acadèmica (si és el cas).
3. Coneixement del lloc de treball.
4. Historial professional.
5. Exercici de funcions de superior grup professional.
6. Superació satisfactòria de les proves que a este efecte s'establisquen.

Si no hi ha acord entre l'empresa i el treballador o treballadors, s'haurà d'informar la Comissió Paritària, amb caràcter previ a qualsevol reclamació davant de l'autoritat administrativa o judicial, del fet o discrepància.

La Comissió Paritària està facultada per a realitzar les proves que considere pertinents per a determinar la competència professional del treballador o treballadora, la seua aptitud i idoneïtat per al lloc que reclama o la procedència sobre la seua adequació a la funció-categoría que tinga assignada quan considere el treballador o treballadora que ha sigut classificat incorrectament; finalment, la Comissió emetrà un dictamen.

Si no hi ha acord en el si de la Comissió Paritària, es designarà la persona o persones que en la data de la reclamació tinguin la qualificació necessària per a la resolució de l'assumpte, només en cas que el treballador o treballadors afectats pertanguen al grup professional 2n qualificat com a personal obrer, informe que serà vinculant per a la resolució que adopte la Comissió Paritària.

Modelista - patronista / dibujante - proyectista. Es quien, tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de artículos de la empresa.

Encargado de sección o jefe de taller. Es quien, con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefe o jefa inmediata dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Encargado general de fabricación. Es quien, a las órdenes del director o directora técnica o de fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Artículo 44. Movilidad funcional del trabajador o trabajadora

Artículo 44.1. Trabajos de superior e inferior categoría

a) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

b) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o en su caso, de los delegados de personal, deberá preceptivamente con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción competente, poner el conocimiento del asunto ante la Comisión Paritaria, que evaluará y emitirá un dictamen.

c) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

d) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 44.2. Ascensos

El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

De no existir acuerdo entre la empresa y el/ los trabajadores o la/ las trabajadoras, se deberá poner en conocimiento con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, el hecho o la discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está facultada para realizar las pruebas que estime pertinentes para determinar la competencia profesional del trabajador o de la trabajadora, su aptitud e idoneidad para el puesto que reclama o la procedencia sobre su adecuación a la función-categoría que tenga asignada cuando considere el trabajador o la trabajadora haber sido clasificado/a incorrectamente, emitiendo finalmente la Comisión un dictamen.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se designará a la persona o personas, que a fecha de la reclamación, ostenten la cualificación necesaria para la resolución del asunto, solo en el/los caso/s que el/los trabajador/es o la/las trabajadora/as afectados/as pertenezcan al grupo profesional 2º calificado como personal obrero, siendo dicho informe vinculante para la resolución que adopte la Comisión Paritaria.

Article 44.3. Formació. Formació contínua

Les organitzacions firmants del present conveni s'adherixen en tots els seus termes al III Acord Nacional de Formació Professional Contínua, en els àmbits funcional i territorial del mencionat conveni, suscrit per les confederacions empresarials i sindicals, com a millor manera d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promouen en el sector.

Les organitzacions firmants del present conveni consideren la formació contínua dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional del treballador.

Article 44.4. Cursos de formació

Les empreses i els agents socials podran organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, amb finalitat de promoció professional i capacitat. Així mateix, podran organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics.

Es constituirà un comité paritari sectorial de formació format per un mínim de quatre representants de les organitzacions sindicals i altres tants de les organitzacions empresarials, que tindran com a objecte elaborar plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies i a facilitar la formació professional.

Seran funcions d'este comité paritari, a més de les que el III Acord Nacional de Formació Contínua reconeix a les comissions paritaries sectorials:

- Realitzar per si mateix, per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les seues corresponents qualificacions.

- Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa o que en el futur puguen constituir-se, com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats per organismes competents.

- Col·laborar, segons les pròpies possibilitats o per mitjà d'entitats especialitzades, amb el diagnòstic i disseny de programes puntuals de formació en les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals dels treballadors afectats.

- Coordinar i seguir el desenvolupament de formacions en pràctiques dels alumnes que s'han rebut per les empreses en el marc dels acords firmats a nivell sectorial o per empreses.

- Avaluar de manera continuada totes les accions empreses a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

- Impulsar un acord amb el ministeri o departament autonòmic corresponent a fi de possibilitar en les millors condicions possibles l'accés dels alumnes de formació professional a les pràctiques reglades en les empreses.

CAPÍTOL VII

*Drets socials i sindicals;
drets de la dona i reserva de places*

Article 45. Acció sindical

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació en un d'ells de les hores concedides als altres per a l'exercici de les seues funcions.

Les hores consumides pels representants dels treballadors que integren la Comissió Deliberadora del Conveni per la dita part en les reunions amb l'empresarial no seran considerades com a hores corresponents al crèdit per a l'exercici de les seues funcions i seran retribuïbles. Les empreses podran demanar justificació als seus treballadors de la personació en les reunions de negociació del conveni col·lectiu.

El crèdit horari de l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors, a favor dels delegats de personal i membres del comité d'empresa per als centres de treball de fins a cent treballadors, serà de 16 hores.

Artículo 44.3. Formación. Formación continua

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren en todos sus términos al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promueven en el sector.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Artículo 44.4. Cursos de formación

Las empresas y los agentes sociales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las organizaciones empresariales que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que el III Acuerdo Nacional de Formación Continua reconoce a las comisiones paritarias sectoriales:

- Realizar por si, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- Impulsar un acuerdo con el ministerio o departamento autonómico correspondiente al objeto de possibilitar en las mejores condiciones posibles el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

CAPÍTULO VII

*Derechos sociales - sindicales;
derechos de la mujer y reserva de plazas*

Artículo 45. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación en uno de ellos o una de ellas, las horas concedidas a los o las demás para el ejercicio de sus funciones.

Las horas consumidas por los representantes de los trabajadores que integran la Comisión Deliberadora del Convenio por dicha parte en las reuniones con la empresarial, no serán consideradas como horas correspondientes al crédito para el ejercicio de sus funciones y serán retribuibles. Las empresas podrán pedir justificación a sus trabajadores de la personación en las reuniones de negociación del convenio colectivo.

El crédito horario del artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, a favor de los delegados de personal y miembros del comité de empresa para los centros de trabajo de hasta cien trabajadores y trabajadoras, será de 16 horas.

Article 46. Assemblees

Els treballadors i treballadores podran celebrar assemblees en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, prèvia notificació escrita al representant legal amb indicació del motiu de la reunió feta pels representants legals dels treballadors, amb una antelació mínima de 24 hores.

Les empreses col·locaran en lloc visible un tauler d'anuncis al servei dels treballadors i treballadores, així com al de les centrals sindicals amb presència en l'empresa.

Article 47. Llicències per malaltia

Els treballadors i treballadores disposaran d'un fons anual de 16 hores retribuïdes a rendiment normal, és a dir, a salari conveni més antiguitat si és el cas, més participació en beneficis, exclusivament per a visites al metge de medicina general, quan l'hora de consulta coincidira amb el treball, i hauran de justificar l'absència del lloc de treball pel motiu indicat.

El justificant mèdic model P-10 tindrà la consideració d'absència justificada en el lloc de treball pel temps establert en este o del que es deduïsca raonablement de l'assistència mèdica prestada i en idèntics termes a un comunicat ordinari d'IT.

Article 47 bis. Prestació empresarial en la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o accident no laboral

Les empreses abonaran als treballadors en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral el 50 % de la seua base de cotització durant els tres primers dies de baixa que es produïsquen a l'any.

Article 48. Drets de la dona, igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones amb discapacitat

La igualtat de tracte serà principi general d'este conveni col·lectiu. La dona gaudirà de tots els drets reconeguts en la llei. La dona té dret a prestar servis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això idèntica retribució.

No podrà ser interpretada cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per dona, en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, condicions de treball o remuneracions entre els treballadors d'un o altre sexe. Quant als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable, per exemple en matèria de protecció de la maternitat.

1) La dona té dret a prestar servis laborals en plena situació d'igualtat jurídica amb l'home i a percebre per això idèntica retribució.

2) No podrà ser interpretada cap clàusula d'este conveni, ni de contracte individual atorgat per la dona, en sentit que implique diferències discriminatòries en les categories professionals, condicions de treball o remuneracions entre els treballadors d'un o altre sexe.

3) Quant als altres drets de la dona, caldrà ajustar-se a la legislació laboral aplicable.

4) Protecció a la maternitat.

L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es referix en l'article 26 de la Llei 39/1999, que poden afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de la mencionada llei.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

Reducció de jornada: per motius familiars.

Les treballadores i els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per voluntat seu, podrà substituir este dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. D'este permís en podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

Artículo 46. Asambleas

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación escrita al representante legal de la misma con indicación del motivo de la reunión hecha por los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de 24 horas.

Las empresas colocarán en lugar visible un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y las trabajadoras, así como al de las centrales sindicales con presencia en la misma.

Artículo 47. Licencias por enfermedad

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un fondo anual de 16 horas retribuidas a rendimiento normal, es decir, a salario convenio más antigüedad en su caso, más participación en beneficios, exclusivamente para visitas al médico de medicina general, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, debiendo justificar su ausencia de su puesto de trabajo por el motivo referenciado.

El justificador médico modelo P-10 tendrá la consideración de ausencia justificada en el puesto de trabajo, por el tiempo establecido en el mismo o del que se deduzca razonablemente de la asistencia médica prestada y en idénticos términos a un parte ordinario de IT.

Artículo 47 bis. Prestación empresarial en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente no laboral

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50 % de su base de cotización durante los tres primeros días de baja que se produzcan en el año.

Artículo 48. Derechos de la mujer, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

La igualdad de trato será principio general de este convenio colectivo. La mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo. En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable, por ejemplo en materia de protección de la maternidad.

1) La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución.

2) Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por la mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

3) En cuanto a los demás derechos de la mujer, se estará a la legislación laboral aplicable.

4) Protección a la maternidad

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada: por motivos familiares.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, corresindrà a la treballadora, dins de la seua jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seuja jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltas per la jurisdicció competent a través del procediment establiti en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (maternitat):

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes, de les quals es gaudirà de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjuí de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que el pare i la mare treballen, la mare, en començar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seuja efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seuja salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La duració de la suspensió serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podrán gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no podrà excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguen en cas de part múltiple.

Dels períodes a què es referix el present article se'n podrà gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'accord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en el present article podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualtat d'oportunitats: les parts afectades per este conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de discapacitat, edat, malaltia, nacionalitat, origen racial o ètnic, orientació sexual i religió. Este compromís comporta remoure els obstacles que puguen dificultar el compliment de la igualtat de condicions, veltant de manera específica per aquelles discriminacions indirectes que puguen produir-se.

No podran tampoc ser discriminats els empleats per raons de discapacitat, sempre que es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació.

Les parts firmants d'este conveni declaren i fan constar la seuja preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a aconseguir ocupació, com ara dones subrepresentades, joves desocupats, desocupats de llarga duració, desocupats majors de 45 anys, personnes amb discapacitat. En este sentit, les parts coincidixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

La concreció horària y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualdad de oportunidades: las partes afectadas por este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, edad, enfermedad, nacionalidad, origen racial o étnico, orientación sexual y religión. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Tampoco podrá ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años, personas con discapacidad. En este sentido las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Vigilància de la salut: els serveis de salut formularan recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball. Igualment, formularan recomanacions per a la protecció de grups vulnerables que per les seues característiques presenten riscos específics, com ara els que representen hipersensibilitats, malalties cròniques o discapacitats.

En matèria de seguretat i salut laboral, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seues pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclús aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin específicament sensibles als riscos derivats del treball.

L'empresa haurà de fer l'esforç que siga necessari i adoptar les mesures necessàries per a readaptar a un nou lloc de treball, d'acord amb la situació actual del treballador, tots aquells qui per qualsevol causa patisquen o puguen patir en el futur una discapacitat física o psíquica sobrevinguda.

Els treballadors no seran adscrits a aquells llocs de treball en què, a causa de les seues característiques personals, estat biològic o per la seuva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguen ells o les altres persones presents en el centre de treball posar-se en situació de perill o, en general, quan es troben manifestament en estats o situacions transitòries que no responden a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

CAPÍTOL VIII *Salut laboral i medi ambient*

Article 49. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals

En matèria de seguretat i higiene en el treball, les empreses i els treballadors s'hauran d'ajustar al que estableix la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPÍTOL IX *Faltes i sancions*

Secció primera *Faltes i sancions*

Article 50. Desenrotllament d'estes en els reglaments

En el reglament de règim interior de cada empresa es regularan i es desenrotllaran, amb la possible precisió, tots els detalls, requisits i circumstàncies per a l'efectivitat i compliment dels principis generals consignats anteriorment.

Article 51. Lleus

Són faltes lleus:

- 1) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- 2) Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
- 3) Abandonar el lloc de treball o servei durant un breu temps dins de la jornada de treball sense permís.
- 4) Les xicotetes distraccions en la realització del treball i en la conservació de les màquines, ferramentes i materials.
- 5) La inobservança dels reglaments i ordres de servei, així com la desobediència als comandaments; tot això, en matèria lleu.
- 6) La falta de respecte en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments i públic, així com la discussió amb ells.
- 7) La falta de netedat personal, així com en les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- 8) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i medicina d'empresa.

Article 52. Greus

Són faltes greus:

- 1) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes.
- 2) La falta de dos dies al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- 3) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i falsejament de les dades, qüestions i fets que poden afectar la seguretat social i medicina d'empresa.
- 4) L'incompliment de les normes generals, les del reglament de l'empresa en matèria de seguretat i higiene en el treball. Serà falta molt

Vigilancia de la salud: los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos vulnerables que por sus características presenta riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

En materia de seguridad y salud laboral, se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluso aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII *Salud laboral y medio ambiente*

Artículo 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX *Faltas y sanciones*

Sección primera *Faltas y sanciones*

Artículo 50. Su desarrollo en los reglamentos

En el reglamento de régimen interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

Artículo 51. Leves

Son faltas leves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 2) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3) Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6) La falta de respeto en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos y público, así como la discusión con ellos/as.
- 7) La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.

Artículo 52. Graves

Son faltas graves:

- 1) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
- 2) La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- 3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la seguridad social y medicina de empresa.
- 4) El incumplimiento de las normas generales, las del reglamento de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será

greu quan tinga conseqüències en les persones, màquines, materials, instal·lacions o edificis.

- 5) La desobediència als comandaments en qüestions de treball.
- 6) La voluntària disminució i baixa qualitat en el treball.
- 7) L'ús de temps, materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes al treball.
- 8) Las injúries proferides contra persones i institucions de tota índole.
- 9) La suplantació activa o passiva de la personalitat.
- 10) L'embriaguesa no habitual durant el treball.

Article 53. Molt greus

Són faltes molt greus:

- 1) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquelles hagen sigut sancionades.
- 2) La falta al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense causa justificada.
- 3) Més de 12 faltes de puntualitat en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un període d'un any.
- 4) La falsedad, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita amb l'empresa i el furt o el robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a tercers, dins de la dependència de l'empresa o durant l'exercici de treball o serveis per compte de l'empresa.
- 5) Fer desaparéixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en primeres matèries, productes, útils, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

6) La indisciplina o desobediència al reglament de règim interior de l'empresa o a les ordres dels comandaments, així com també la inducció a esta quan revista especial gravetat.

- 7) La participació directa o indirecta en la comissió de delictes, qualificat com a tal en el Codi Penal.
- 8) La falsedad en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malalties i la prolongació maliciosa, fingida en la seua curació.

9) L'embriaguesa habitual durant el treball.

- 10) L'abandó del treball que implique greu perjuí econòmic per a l'empresa.

11) La disminució voluntària i continuada de rendiment.

- 12) La comissió d'actes immorals en els locals i dependències de l'empresa dins o fora de la jornada de treball.

13) Totes les consignades en l'Estatut dels Treballadors considerades com a causes justes d'acomiadament.

14) Passar a prestar servici a una altra competidora no estant autoritzat; revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, ofendre greument i públicament l'empresa o els directors o els companys o companyes de treball.

15) L'abús d'autoritat per part de caps serà sempre considerat com a falta molt greu, i qui la patisca ho comunicarà al director de l'empresa, en un termini no superior a 15 dies naturals, perquè instruísca l'oportú expedient.

16) La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre recurribles davant del jutjat social corresponent.

17) L'assetjament sexual.

Article 54. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

Per falta lleu. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i faena per un dia.

Per falta greu. Suspensió de sou i faena de dos a 15 dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a un any.

Per falta molt greu. Suspensió de sou i faena de 15 a 60 dies. Inabilitació per a l'ascens per un període de fins a cinc anys. Acomiadament.

Article 55. Prescripció

Les faltes lleus prescriurán al cap de 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa tinga coneixement que s'han cometés, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometido.

falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales instalaciones o edificios.

- 5) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6) La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- 7) El empleo el tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 8) Las injurias proferidas contra personas e instituciones de toda índole.
- 9) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- 10) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 53. Muy graves

Son faltas muy graves:

- 1) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- 2) La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
- 3) Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
- 4) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
- 5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6) La indisciplina o desobediencia al reglamento de régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7) La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.

8) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.

9) La embriaguez habitual durante el trabajo.

10) El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.

11) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

12) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

13) Todas las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores consideradas como causas justas de despido.

14) Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directores o sus compañeros o compañeras de trabajo.

15) El abuso de autoridad por parte de jefes/as será siempre considerado como falta muy grave, y quien la sufra lo pondrá en conocimiento del director de la empresa, en un plazo no superior a 15 días naturales, para que por aquel o aquella se instruya el oportuno expediente.

16) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante el juzgado de lo social correspondiente.

17) El acoso sexual.

Artículo 54. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de dos a 15 días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días. Inabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años. Despido.

Artículo 55. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sense perjuí del que disposa el paràgraf anterior, la desleialtat o l'abús de confiança prescriuran al cap de 18 mesos de cometre's el fet.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient eradicar la pluricupació, com a regla general. A este efecte consideren necessari que s'apliquen amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent en els casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social per estar-ho ja en una altra empresa.

Per a coadyuvar a controlar la pluricupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conéixer als representants legals dels treballadors els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte de treball que obligatoriament han de ser per escrit, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Segona

Les empreses es comprometen a facilitar la tasca sindical dins d'estes a les centrals sindicals intervintives en la negociació d'este conveni.

Tercera

Tots els treballadors i treballadores seran tractats amb la dignitat que correspon a la persona i sense discriminació per raó de sexe, i no es permetrà l'assetjament sexual ni les ofenses basades en el sexe, tant físiques com verbals.

Quarta

Les empreses i els representants dels treballadors podran confeccionar, de mutu acord, i si pot ser en el mes de gener de cada any, el calendari laboral de l'empresa per al dit any. Este calendari haurà de ser referendat pels treballadors i treballadores, i la seua aprovació per la majoria obligarà tot el personal de l'empresa.

A continuació s'adjunta l'annex I, taules salarials vigents any 2011.

ANNEX I *Taula salarial vigent any 2011*

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Magatzemer/lister:	735,03	175,07	504,75
Ordenança:	735,03	175,07	504,75
Xòfer:	760,40	186,05	522,17
Grum o ordinari:	735,03	175,07	504,75

Grum o ordinari amb contracte subscrit amb anterioritat a 01.01.1998, són retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal obrer: retribució diària

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Oficial de primera:	26,13	8,99	17,97
Oficial de segona:	25,42	8,74	17,47
Oficial de tercera:	24,98	8,47	17,15
Especialista i ajudant:	24,72	8,24	16,98
Peó:	24,39	8,24	16,98
Aprendent 1r any:	20,63		
Aprendent 2n any:	22,68		
Aprendent 3r any	24,95		
Cont. formació	21,22		

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los 18 meses de cometido el hecho.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A este efecto se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo que obligatoriamente deban ser por escrito, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Segunda

Las empresas se comprometen a facilitar la labor sindical dentro de las mismas a las centrales sindicales intervintives en la negociación de este convenio.

Tercera

Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cuarta

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar, de mutuo acuerdo, y a poder ser en el mes de enero de cada año, el calendario laboral de la empresa para dicho año. Este calendario deberá ser refrendado por los trabajadores y las trabajadoras, y la aprobación del mismo por la mayoría, obligará a todo el personal de la empresa.

A continuación se acompaña anexo I, tablas salariales vigentes año 2011.

ANEXO I *Tabla salarial vigente año 2011*

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/listero:	735,03	175,07	504,75
Ordenanza:	735,03	175,07	504,75
Chofer:	760,40	186,05	522,17
Botones o recadero:	735,03	175,07	504,75

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998, vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,13	8,99	17,97
Oficial de segunda:	25,42	8,74	17,47
Oficial de tercera:	24,98	8,47	17,15
Especialista y ayudante:	24,72	8,24	16,98
Peón:	24,39	8,24	16,98
Aprendiz 1º año:	20,63		
Aprendiz 2º año:	22,68		
Aprendiz 3º año	24,95		
Cont. formación	21,22		

Grup professional tercer. Personal administratiu i personal mercantil: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	835,64	259,28	573,83
Cap de negociat:	808,35	260,52	555,11
Cap de compres i vendes	950,19	239,45	652,48
Cap de magatzem:	890,39	231,35	610,02
Oficial de primera:	785,09	244,43	539,11
Oficial de segona:	763,30	234,17	524,15
Viatjant:	808,33	215,54	555,10
Auxiliar:	749,22	227,96	514,48
Dependent de magatzem:	735,03	201,50	504,75
Telefonista:	735,03	203,83	504,75

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	971,99	268,89	667,51
Encarregat de secció i cap taller:	863,13	268,89	592,60
Modelista-patronista:	771,97	256,35	530,12
Dibuixant-projectista:	771,97	256,35	530,12
Mestre tallador:	771,97	256,35	530,12

A continuació s'adjunta l'annex II, taules salarials vigents any 2012.

ANNEX II
Taula salarial vigent any 2012

Grup professional primer. Subalterns: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Magatzemer/lister:	738,71	179,81	518,41
Ordenança:	738,71	179,81	518,41
Xòfer:	764,20	191,09	536,30
Grum o ordinari:	738,71	179,81	518,41

Grum o ordinari amb contracte subscrit amb anterioritat a 01.01.1998, són retribuïts conforme al salari mínim interprofessional.

Grup professional segon. Personal obrer: retribució diària

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Oficial de primera:	26,26	9,24	18,46
Oficial de segona:	25,55	8,98	17,94
Oficial de tercera:	25,10	8,70	17,61
Especialista i ajudant:	24,84	8,47	17,44
Peó:	24,51	8,47	17,44
Aprenent 1r any:	20,73		
Aprenent 2n any:	22,79		
Aprenent 3r any	25,07		
Cont. formació:	21,33		

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y personal mercantil: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	835,64	259,28	573,83
Jefe de negociado:	808,35	260,52	555,11
Jefe de compras y ventas	950,19	239,45	652,48
Jefe de almacén:	890,39	231,35	610,02
Oficial de primera:	785,09	244,43	539,11
Oficial de segunda:	763,30	234,17	524,15
Viajante:	808,33	215,54	555,10
Auxiliar:	749,22	227,96	514,48
Dependiente de almacén:	735,03	201,50	504,75
Telefonista:	735,03	203,83	504,75

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	971,99	268,89	667,51
Encargado de sección y jefe taller:	863,13	268,89	592,60
Modelista-patronista:	771,97	256,35	530,12
Dibujante-proyectista:	771,97	256,35	530,12
Maestro cortador:	771,97	256,35	530,12

A continuación se acompaña anexo II, tablas salariales vigentes año 2012

ANEXO II
Tabla salarial vigente año 2012

Grupo profesional primero. Subalternos: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Almacenero/listero:	738,71	179,81	518,41
Ordenanza:	738,71	179,81	518,41
Chofer:	764,20	191,09	536,30
Botones o recadero:	738,71	179,81	518,41

Botones o recadero con contrato celebrado con anterioridad al 01.01.1998, vendrán siendo retribuidos conforme al salario mínimo interprofesional.

Grupo profesional segundo. Personal obrero: retribución diaria

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Oficial de primera:	26,26	9,24	18,46
Oficial de segunda:	25,55	8,98	17,94
Oficial de tercera:	25,10	8,70	17,61
Especialista y ayudante:	24,84	8,47	17,44
Peón:	24,51	8,47	17,44
Aprendiz 1º año:			20,73
Aprendiz 2º año:			22,79
Aprendiz 3º año			25,07
Cont. formación			21,33

Grup professional tercer. Personal administratiu i personal mercantil: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Cap de secció:	839,82	266,30	589,36
Cap de negociat:	812,39	267,57	570,14
Cap de compres i vendes	954,94	245,94	670,14
Cap de magatzem:	894,84	237,61	626,53
Oficial de primera:	789,02	251,05	553,71
Oficial de segona:	767,12	240,51	538,34
Viatjant:	812,37	221,37	570,13
Auxiliar:	752,97	234,13	528,41
Dependent de magatzem:	738,71	206,96	518,41
Telefonista:	738,71	209,35	518,41

Grup professional quart. Personal tècnic no titulat: retribució mensual

Euros (€)

	Salari base	Plus activitat	Antiguitat consolidada
Encarregat general de fabricació:	976,85	276,17	685,58
Encarregat de secció i cap taller:	867,45	276,17	608,64
Modelista-patronista:	775,83	263,29	544,47
Dibuixant-projectista:	775,83	263,29	544,47
Mestre tallador:	775,83	263,29	544,47

ANNEX III

Extracte informatiu sobre drets dels treballadors

A) De la Llei de Llibertat Sindical

1r. Tots els treballadors i treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus drets i interessos econòmics i socials.

2n. La llibertat sindical comprén:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls i extingir-los, per procediments democràtics.

b) El dret del treballador o treballadora a afiliar-se al sindicat de la seua elecció, amb l'única condició d'observar els seus estatuts, o a separar-se d'aquell al qual estiga afiliat o afiliada, no podent ningú ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

c) El dret dels afiliats i afiliades a triar lliurement els seus representants dins de cada sindicat.

d) El dret a l'activitat sindical.

3r. Els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

a) Celebrar reunions prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perturbar l'activitat normal de l'empresa.

b) Rebre la informació que li remeta el seu sindicat.

4t. L'empresari procedirà a descomptar la quota sindical sobre els salaris i a efectuar la corresponent transferència, a sol·licitud del sindicat del treballador o treballadora afiliat i prèvia conformitat sempre d'este o esta.

5t. Qualsevol treballador, treballadora o sindicat que considere lesionats els drets de llibertat sindical per actuació de l'ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, podrà demanar la tutela del dret davant de la jurisdicció competent a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Expressament, seran considerades lesions a la llibertat els actes d'ingerència consistentes a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial, o a sostindre econòmicament, o d'una altra manera, sindicats amb el mateix propòsit de control.

Grupo profesional tercero. Personal administrativo y personal mercantil: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Jefe de sección:	839,82	266,30	589,36
Jefe de negociado:	812,39	267,57	570,14
Jefe de compras y ventas	954,94	245,94	670,14
Jefe de almacén:	894,84	237,61	626,53
Oficial de primera:	789,02	251,05	553,71
Oficial de segunda:	767,12	240,51	538,34
Viajante:	812,37	221,37	570,13
Auxiliar:	752,97	234,13	528,41
Dependiente de almacén:	738,71	206,96	518,41
Telefonista:	738,71	209,35	518,41

Grupo profesional cuarto. Personal técnico no titulado: retribución mensual

Euros (€)

	Salario base	Plus actividad	Antigüedad consolidada
Encargado general de fabricación:	976,85	276,17	685,58
Encargado de sección y jefe taller:	867,45	276,17	608,64
Modelista-patronista:	775,83	263,29	544,47
Dibujante-proyectista:	775,83	263,29	544,47
Maestro cortador:	775,83	263,29	544,47

ANEXO III

Extracto informativo sobre derechos de los trabajadores

A) De la Ley de Libertad Sindical

1º. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus derechos e intereses económicos y sociales.

2º. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos e extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador o de la trabajadora a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o a separarse del que estuviere afiliado o afiliada, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados y de las afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

3º. Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar quotes y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

4º. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a efectuar la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado o trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de este o esta.

5º. Cualquier trabajador, trabajadora o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad, los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un ocupador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente, o de otra manera, sindicatos con el mismo propósito de control.

6t. Els qui tinguen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret:

– A l'assistència i a l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors i treballadores, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'este dret puga interrompre el desenrotllament normal del procés productiu.

– Serà aplicable el que disposa l'article 49 del conveni.

6.º. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

– Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 49 del convenio.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord pel qual es modifica el punt b de la disposició final primera del Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana i s'aproven les taules salarials definitives de l'any 2012 (codi: 80000535012002). [2013/5760]

Vista l'acta de l'acord pel qual es modifica el punt *b* de la disposició final primera del Conveni Col·lectiu de Derivats del Ciment de la Comunitat Valenciana i s'aproven les taules salarials definitives de l'any 2012, suscrit per la comissió mixta paritaria, la qual està integrada, de part empresarial, per representants d'APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i de part dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CC.OO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Mixta Paritària del Conveni Autonòmic del Sector de Derivats del Ciment de la Comunitat valenciana

València, a les 11.00 hores del dia 8 de maig de 2013 es reunixen en els locals de FEVEC, situats a València, al carrer del Músic Peydró, 36, 3a, prèviament citades, les representacions empresarials i sindicals legitimades per a este acte que s'indiquen a continuació:

Representació empresarial	Representació sindical
Per l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó Juan Bautista Gadea Sanchis Vicente Durá Hervás	Per MCA-UGT: Francisco Martí Gutiérrez Elvira Martínez Rodríguez Luis Hernández Hernández Pascual Gozález Cerdá Ferran Ortíz Gómez Nicolás Tarín Carrascosa José Antonio Pertusa Pertusa Juan José Escrig Gil
Per ANEFHOP: José M.ª Carrau Criado Enrique Biosca Garzó	FECOMA-CC.OO. Vicente Javier Alandes García Miguel Montalbán Gámez Francisco Mejía Albiñana Atilano Escobar Iniesta Mariano Luján Novella Juan Carlos Moreno Álvarez Joaquín Molina Cano Miguel Ángel López Gamero Juan Ruiz Soriano
Per APECC David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	
Per FEDCAM José Miguel Gil de Miguel Óscar Gil Juan Vicente Cerezo Novejarque	

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo por el que se modifica el punto b de la disposición final primera del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana y se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2012 (código: 80000535012002). [2013/5760]

Vista el acta del Acuerdo por el que se modifica el punto *b* de la disposición final primera del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana y se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2012, suscrito por la comisión mixta paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CC.OO-PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Autonómico del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana

En Valencia, siendo las 11.00 horas del día 8 de mayo de 2013, se reúnen en los locales de FEVEC, sitos en Valencia, en la calle del Músico Peydró, 36, 3.ª; previamente citadas, las representaciones empresariales y sindicales legitimadas para este acto que se relacionan a continuación:

Representación empresarial	Representación sindical
Por la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón: Juan Bautista Gadea Sanchis Vicente Durá Hervás	Por MCA-UGT Francisco Martí Gutiérrez Elvira Martínez Rodríguez Luis Hernández Hernández Pascual Gozález Cerdá Ferran Ortiz Gómez Nicolás Tarín Carrascosa José Antonio Pertusa Pertusa Juan José Escrig Gil
Por ANEFHOP José M.ª Carrau Criado Enrique Biosca Garzó	
Por APECC David Ruiz Sánchez Ramón Arenós Ripollés	
Por FEDCAM José Miguel Gil de Miguel Óscar Gil Juan Vicente Cerezo Novejarque	

Les persones presents formen part de la Comissió mixta paritària d'interpretació del Conveni autonòmic del sector de derivats del ciment de la Comunitat Valenciana, completada amb la resta dels membres de la comissió negociadora del Conveni autonòmic del sector de derivats del ciment 2011-2012, i segons el que estableix l'article 14.1.e, tenint en compte els criteris establits en la disposició final primera, punt b), d'este conveni col·lectiu:

ACORDEN

1r. Atesa la situació actual del sector de derivats del ciment l'evolució negativa del qual en estos últims anys és innegable, els representants socials i empresarials d'este sector, en un exercici de responsabilitat i per a aconseguir mantenre en la mesura que siga possible el nivell actual d'ocupació, decidixen modificar el que estableix la disposició final primera punt b en el sentit de no aplicar la revisió salarial retroactiva; per això, per a conformar el salari revisat de 2012 es procedirà de la manera següent: sobre les taules definitives de 2011 s'aplicarà una actualització del 2 per cent. La quantitat així obtinguda per cada grup professional conformarà la taula salarial definitiva de 2012 de les províncies d'Alacant, Castelló i València, segons l'annex I, i no s'hauran de pagar els retards.

2n. No obstant això, les referides taules conformaran el salari d'inici de 2013, per la qual cosa els retards derivats de l'aplicació d'estes s'han de fer efectius com a màxim als 30 dies de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de la present acta, sense perjuï del salari resultant de la negociació del nou conveni.

3r. S'acorda igualment remetre esta acta amb el seu annex a la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, per al seu registre i orde de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i a este efecte es faculta Beatriz Elipe Songel.

I sense més assumptes a tractar, una vegada llegida la present acta i firmada per un representant de cada organització, s'alça la sessió a les 13.00 hores.

Los presentes forman parte de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana, completada con el resto de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Autonómico del Sector de Derivados del Cemento 2011-2012, y según lo establecido en el artículo 14.1.e teniendo en cuenta los criterios establecidos en la disposición final primera, punto b, de este convenio colectivo

ACUERDAN

1.º Dada la situación actual del sector de derivados del cemento cuya evolución negativa en estos últimos años es innegable, los representantes sociales y empresariales de este sector, en un ejercicio de responsabilidad y en aras de mantener dentro de lo posible el nivel actual de empleo, deciden modificar lo establecido en la disposición final primera punto b en el sentido de no aplicar la revisión salarial retroactiva por lo que para conformar el salario revisado de 2012 se procederá del siguiente modo: Sobre las tablas definitivas de 2011 se aplicará una actualización del 2 por ciento. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2012 de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, según anexo I; no procediendo pago de atrasos.

2.º No obstante, las referidas tablas conformarán el salario de inicio de 2013, por lo que los atrasos derivados de la aplicación de las mismas deberán hacerse efectivos como máximo a los 30 días de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, de la presente acta, sin perjuicio del salario resultante de la negociación del nuevo convenio.

3.º Se acuerda igualmente remitir este acta con su anexo a la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, para su registro y orden de publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y a tal efecto se faculta a Beatriz Elipe Songel.

Y sin más asuntos que tratar, una vez leída la presente acta y firmada por un representante de cada organización, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas.

Taules salarials de la província d'Alacant
Conveni derivats del ciment
Salaris definitius 2012

Derivats del ciment salariS definitius 2012	Nivell	Grup professional	Salari base 2011	Increment definitiu (2,00 %)	Salari base 2012 definitiu	Gratificacions extraordinàries	Total anual	Valor hora ordinària
	I	Grup 0			Sense remuneració fixa			
	II	Grup 1	1.869,47 €	37,39 €	1.906,86 €	1.931,06 €	26.744,45 €	15,41 €
	III							
	IV	Grup 2	1.778,60 €	35,57 €	1.814,17 €	1.838,35 €	25.446,80 €	14,66 €
	V							
	VI							
	VII	Grup 3	1.556,58 €	31,13 €	1.587,71 €	1.611,90 €	22.276,33 €	12,83 €
	VIII	Grup 4	1.496,63 €	29,93 €	1.526,56 €	1.550,77 €	21.420,31 €	12,34 €
	IX	Grup 5	1.442,75 €	28,85 €	1.471,60 €	1.495,80 €	20.650,82 €	11,90 €
	X	Grup 6	1.439,40 €	28,79 €	1.468,18 €	1.492,37 €	20.602,95 €	11,87 €
	XI	Grup 7	1.422,90 €	28,46 €	1.451,36 €	1.475,56 €	20.367,44 €	11,73 €
	XII	Grup 8	1.406,40 €	28,13 €	1.434,52 €	1.458,75 €	20.131,80 €	11,60 €

Concepte	2011	2,00%	Prov. 2012	Plus d'Escolaritat 1995:
Mitja dieta	19,16 €	-	19,16 €	Treballador amb 1 fill/a 123,32 €
Dieta completa		S'abonaran els gastos		Treballador amb 2 fills/es 149,28 €
Plus d'incentius	106,12 €	2,12 €	108,24 €	Treballador amb 3 o + fills/es 172,00 €
Plus carència inc.	58,17 €	1,16 €	59,33 €	
Quilometratge	0,28 €	0,00 €	0,28 €	

Taules salarials de la província de Castelló
Conveni derivats del ciment

Taula salariS definitius 2012 (2,00 %)

Grups	Nivells	Retribució diària	Retribució mensual	Pagues extraordinàries	Complement no salarial	Plus acostament acumulat	Retribució anual
Grup 0				Sense remuneració fixa			
Grup 1	II	48,71	1.481,59	1.505,67	1.195,36	1.449,91	23.484,40
Grup 2	III IV V	44,00	1.338,44	1.362,54	1.195,36	1.316,28	21.341,97
Grup 3	VI VII	40,92	1.244,59	1.268,78	1.195,36	1.228,72	19.937,69
Grup 4	VIII	39,58	1.203,75	1.227,87	1.195,36	1.190,57	19.326,19
Grup 5	IX	38,96	1.184,98	1.209,13	1.195,36	1.173,05	19.045,36
Grup 6	X	38,35	1.166,58	1.190,67	1.195,36	1.155,85	18.769,83
Grup 7	XI	37,75	1.148,18	1.172,47	1.195,36	1.138,76	18.494,94
Grup 8	XII	37,17	1.130,51	1.154,55	1.195,36	1.122,16	18.229,95

Dieta	37,30 €
Mitja dieta	14,53 €
Locomoció	0,24 €

Taules de la província de València del conveni de derivats del ciment (grups professionals)

Remuneracions econòmiques definitives 2012 (2,00 %)

<i>Grup professional</i>	<i>Salari base</i>	<i>Plus acostament acumulat</i>	<i>Complement de conveni</i>	<i>Complement no salarial</i>	<i>Gratificacions extraordinàries</i>	<i>Total</i>	
Grup 0		Sense remuneració fixa					
Grup 1	48,09 €	1.679,00 €	11,96 €	5,72 €	1.636,38 €	26.652,08 €	
Grup 2	36,68 €	1.333,90 €	10,96 €	5,72 €	1.277,76 €	21.176,33 €	
Grup 3	34,55 €	1.234,94 €	9,10 €	5,72 €	1.152,61 €	19.602,04 €	
Grup 4	33,49 €	1.196,10 €	8,64 €	5,72 €	1.112,89 €	18.985,48 €	
Grup 5	32,88 €	1.178,79 €	8,63 €	5,72 €	1.095,62 €	18.708,89 €	
Grup 6	32,50 €	1.161,44 €	8,28 €	5,72 €	1.078,35 €	18.435,14 €	
Grup 7	31,88 €	1.144,29 €	8,27 €	5,72 €	1.064,91 €	18.161,12 €	
Grup 8	31,23 €	1.127,56 €	8,27 €	5,72 €	1.059,74 €	17.895,24 €	

Remuneracions econòmiques Definitives 2012 – (2,00 %)	
<i>Grup professional</i>	<i>Salari a tasca, estall, primes o incentius</i>
Grup 0	Sense remuneració fixa
Grup 1	48,65 €
Grup 2	37,09 €
Grup 3	34,94 €
Grup 4	33,87 €
Grup 5	33,26 €
Grup 6	32,88 €
Grup 7	32,26 €
Grup 8	31,58 €

Dieten completes	43,01 €
Mitges dietes	19,16 €
Locomoció	0,24 €

* * * * *

Tablas salariales de la provincia de Alicante
 Convenio derivados del cemento
 Salarios definitivos 2012

Derivados del cemento Salarios definitivos 2012	Nivel	Grupo profesional	Salario base 2011	Incremento definitivo (2,00 %)	Salario base 2012 definitivo	Gratificaciones extraordinarias	Total anual	Valor hora ordinaria
	I	Grupo -0-			Sin remuneración fija			
	II	Grupo -1-	1.869,47 €	37,39 €	1.906,86 €	1.931,06 €	26.744,45 €	15,41 €
	III							
	IV	Grupo -2-	1.778,60 €	35,57 €	1.814,17 €	1.838,35 €	25.446,80 €	14,66 €
	V							
	VI							
	VII	Grupo -3-	1.556,58 €	31,13 €	1.587,71 €	1.611,90 €	22.276,33 €	12,83 €
	VIII	Grupo -4-	1.496,63 €	29,93 €	1.526,56 €	1.550,77 €	21.420,31 €	12,34 €
	IX	Grupo -5-	1.442,75 €	28,85 €	1.471,60 €	1.495,80 €	20.650,82 €	11,90 €
	X	Grupo -6-	1.439,40 €	28,79 €	1.468,18 €	1.492,37 €	20.602,95 €	11,87 €
	XI	Grupo -7-	1.422,90 €	28,46 €	1.451,36 €	1.475,56 €	20.367,44 €	11,73 €
	XII	Grupo -8-	1.406,40 €	28,13 €	1.434,52 €	1.458,75 €	20.131,80 €	11,60 €

Concepto	2011	200 %	Prov. 2012	Plus de escolaridad 1995
Media dieta	19,16 €	-	19,16 €	Trabajad. con 1 hijo/a 123,32 €
Dieta completa		Se abonarán los gastos		Trabajad. con 2 hijo/a 149,28 €
Plus de incentivos	106,12 €	2,12 €	108,24 €	Trabajad. con 3 o + hijos/as 172,00 €
Plus carencia inc.	58,17 €	1,16 €	59,33 €	
Kilometraje	0,28 €	0,00 €	0,28 €	

Tablas salariales de la provincia de Castellón
 Convenio derivados del cemento

Grupos	Niveles	Retribución diaria	Retribución mensual	Pagas extraordinarias	Complemento no salarial	Plus acercamiento acumulado	Retribución anual
Grupo -0-			Sin remuneración fija				
Grupo -1-	II	48,71	1.481,59	1.505,67	1.195,36	1.449,91	23.484,40
Grupo -2-	III IV V	44,00	1.338,44	1.362,54	1.195,36	1.316,28	21.341,97
Grupo -3-	VI VII	40,92	1.244,59	1.268,78	1.195,36	1.228,72	19.937,69
Grupo -4-	VIII	39,58	1.203,75	1.227,87	1.195,36	1.190,57	19.326,19
Grupo -5-	IX	38,96	1.184,98	1.209,13	1.195,36	1.173,05	19.045,36
Grupo -6-	X	38,35	1.166,58	1.190,67	1.195,36	1.155,85	18.769,83
Grupo -7-	XI	37,75	1.148,18	1.172,47	1.195,36	1.138,76	18.494,94
Grupo -8-	XII	37,17	1.130,51	1.154,55	1.195,36	1.122,16	18.229,95

Dieta	37,30 €
Media dieta	14,53 €
Locomoción	0,24 €

Tablas de la provincia de Valencia del convenio de derivados del cemento (grupos profesionales)

Remuneraciones económicas definitivas 2012 (2,00 %)

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus acercamiento acumulado</i>	<i>Complemento de convenio</i>	<i>Complemento no salarial</i>	<i>Gratificaciones extraordinarias</i>	<i>Total</i>
Grupo -0-	Sin remuneración fija					
Grupo -1-	48,09 €	1.679,00 €	11,96 €	5,72 €	1.636,38 €	26.652,08 €
Grupo -2-	36,68 €	1.333,90 €	10,96 €	5,72 €	1.277,76 €	21.176,33 €
Grupo -3-	34,55 €	1.234,94 €	9,10 €	5,72 €	1.152,61 €	19.602,04 €
Grupo -4-	33,49 €	1.196,10 €	8,64 €	5,72 €	1.112,89 €	18.985,48 €
Grupo -5-	32,88 €	1.178,79 €	8,63 €	5,72 €	1.095,62 €	18.708,89 €
Grupo -6-	32,50 €	1.161,44 €	8,28 €	5,72 €	1.078,35 €	18.435,14 €
Grupo -7-	31,88 €	1.144,29 €	8,27 €	5,72 €	1.064,91 €	18.161,12 €
Grupo -8-	31,23 €	1.127,56 €	8,27 €	5,72 €	1.059,74 €	17.895,24 €

Remuneraciones económicas
Definitivas 2012 – (2,00 %)

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario a tarea, destajo, primas o incentivos</i>
Grupo -0-	Sin remuneración fija
Grupo -1-	48,65 €
Grupo -2-	37,09 €
Grupo -3-	34,94 €
Grupo -4-	33,87 €
Grupo -5-	33,26 €
Grupo -6-	32,88 €
Grupo -7-	32,26 €
Grupo -8-	31,58 €

Dietas completas	43,01 €
Medias dietas	19,16 €
Locomoción	0,24 €

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 24 de maig de 2013 de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica d'adhesió a l'Acord Administració i Sindicats de 13 de març, de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre règim de gaudi de vacacions i dies de permís. Codi 80000062011986. [2013/5764]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica d'adhesió a l'Acord Administració i Sindicats de 13 de març, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre règim de gaudi de vacacions i dies de permís, suscrit per les representacions de l'Administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals UGT-PV i CCOO-PV, com a integrants de la CIVE, i CSI-F, per exercir la condició representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refò s de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 24 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

«Acord d'adhesió de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que té la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració del Consell, a l'Acord Administració-Sindicats de 13 de març, de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre règim de gaudi de vacacions i dies de permís

Reunits a València el 13 de març de 2013, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), com a integrants de la CIVE, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-F), per tindre la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

De conformitat amb el que estableixen l'article 38.8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 83.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2 *in fine* i 4 del conveni col·lectiu vigent.

Vist l'Acord Administració-Sindicats sobre règim de vacacions i dies de permís, aconseguit en la Mesa Sectorial de Funció Pública el 13 de març de 2013, els sotascrits

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica de adhesión al Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de marzo, de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso. Código 80000062011986. [2013/5764]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica de adhesión al Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de marzo, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso, suscrito por las representaciones de la Administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO.PV, como integrantes de la CIVE, y CSIF, por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 24 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

«Acuerdo de adhesión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración del Consell, al Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de marzo, de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso

Reunidos en Valencia, a 13 de marzo de 2013, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del PV (UGT-PV) y Comisiones Obreras del PV (CCOO-PV), como integrantes de la CIVE, y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 *in fine* y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

Visto el Acuerdo Administración-Sindicatos, sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso, alcanzado en la Mesa Sectorial de Función Pública, el 13 de marzo de 2013, los abajo firmantes

ACORDEN

Incorporar el contingut de l'Acord Administració-Sindicats de 13 de març de 2013, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre règim de vacacions i dies de permis, que figura com a annex d'este acord, al conveni col·lectiu vigent, per a aplicar-lo al personal laboral regit pel conveni, una vegada aprovat pel Consell i adoptades, si és el cas, les normes de desplegament corresponents.

Per la Generalitat,
La directora general de Recursos Humans i presidenta de la CIVE:
Ana Brugger Navarro.

Per les organitzacions sindicals,
Per UGT-PV: Ana Jiménez Simón.
Per CCOO-PV: Pedro Gómez Enciso.
Per CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

ANNEX

“Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre el règim de gaudi de vacacions i dies de permis

Reunits a València el dia 13 de març de 2013, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Funció Pública, les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals, a l'empara del que estableixen l'article 33 i concordants de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i l'article 154 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV), manifesten:

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana remet a la regulació reglamentària corresponent la determinació dels termes i les condicions de gaudi del període de vacacions anuals corresponents al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

El Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell, constitueix la normativa existent sobre jornada, horari, permisos i vacacions del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, alguns dels preceptes del qual han sigut afectats per la recent normativa bàsica estatal dictada en la matèria, mentre que altres ja havien sigut expressament derogats o deixats sense efecte.

El Decret Llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell, de Mesures Urgents per a la Reducció del Déficit a la Comunitat Valenciana, arreplega la supressió de determinats preceptes de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, i del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, amb la finalitat de suprimir els dies addicionals de vacacions vinculats als anys de serveis prestats i els dies compensatoris que es reconeixien al personal empleat públic en el decret esmentat.

Per la seua banda, el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de Mesures per a Garantir l'Estabilitat Pressupostària i de Foment de la Competitivitat, modifica en l'article 8 els articles 48 i 50 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, sobre permisos i vacacions dels funcionaris públics, en virtut del qual es redueixen respecte a la normativa anterior els dies de lliure disposició, se suprimeixen els dies addicionals per antiguitat tant en el cas de les vacacions com en el dels dies per assumptes particulars i se suspenen els pactes, acords i convenis per al personal funcionari i laboral subscrits per les administracions públiques i pels seus organismes o entitats a estes vinculats, que contradiquen estes disposicions.

Finalment, el Decret Llei 6/2012, de 28 de setembre, del Consell, desplega i aplica per al conjunt de la Generalitat les mesures incloses en el Reial Decret Llei mencionat en matèria de vacacions i dies per assumptes particulars.

Els canvis incorporats per la normativa esmentada en el règim jurídic de les vacacions i permisos del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat motiven l'adopció d'este acord, que pretén ser una aposta decidida per proporcionar una resposta ràpida i adequada que permeta canalitzar la dispersió normativa produïda, així com la busca d'una major homogeneïtat en el gaudi de les vacacions i dels permisos,

ACUERDAN

Incorporar el contenido del Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de marzo de 2013, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso, que figura como anexo del presente acuerdo, al vigente convenio colectivo, para su aplicación al personal laboral regido por el mismo, una vez aprobado por el Consell y adoptadas, en su caso, las correspondientes normas de desarrollo.

Por la Generalitat,
La directora general de Recursos Humanos y presidenta de la CIVE:
Ana Brugger Navarro.

Por las organizaciones sindicales,
Por UGT-PV: Ana Jiménez Simón.
Por CCOO-PV: Pedro Gómez Enciso.
Por CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

ANEXO

“Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre régimen de disfrute de vacaciones y días de permiso

Reunidos en Valencia, a 13 de marzo de 2013, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública, las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales, al amparo de lo establecido en el artículo 33 y concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en el artículo 154 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV), manifiestan:

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, remite a la regulación reglamentaria correspondiente la determinación de los términos y condiciones de disfrute del periodo de vacaciones anuales correspondientes al personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

El Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, constituye la normativa existente sobre jornada, horario, permisos y vacaciones del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, algunos de cuyos preceptos han sido afectados por la reciente normativa básica estatal dictada en la materia, mientras que otros ya habían sido expresamente derogados o dejados sin efecto.

El Decreto Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana, recoge la supresión de determinados preceptos de la Ley 10/2010, de 9 de julio, y del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, con la finalidad de suprimir los días adicionales de vacaciones vinculados a los años de servicios prestados y los días compensatorios que se reconocían en el citado decreto al personal empleado público.

Por su parte, el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su artículo 8 modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, en virtud del cual se reducen respecto a la normativa anterior los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral suscritos por las administraciones públicas y por sus organismos o entidades a ellas vinculados, que contradigan estas disposiciones.

Por último, el Decreto Ley 6/2012, de 28 de septiembre, del Consell, desarrolla y aplica para el conjunto de la Generalitat las medidas incluidas en el mencionado real decreto ley en materia de vacaciones y días por asuntos particulares.

Los cambios incorporados por la normativa citada en el régimen jurídico de las vacaciones y permisos del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, motivan la adopción del presente acuerdo que pretende ser una apuesta decidida por proporcionar una respuesta rápida y adecuada que permita encauzar la dispersión normativa producida, así como a la búsqueda de una mayor homogeneidad

amb independència de l'administració pública en què es presten els serveis.

En este sentit, s'acorden una sèrie de mesures que tenen com a finalitat principal unir l'estricte compliment dels deures del personal empleat públic amb la possibilitat de fer efectiva la conciliació de la seua vida personal, familiar i laboral.

A este efecte, i en el marc de la normativa estatal de caràcter bàsic, es flexibilitza el règim de gaudi de les vacacions anuals del personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord, de manera que puga disposar de forma aïllada i independent d'un màxim de 5 dies hàbils del total que li corresponguen.

Així mateix, es preveu la concessió de permís per determinats dies inhàbils o festius que no poden ser objecte de gaudi pel personal empleat públic l'any natural.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals abans indicades, i després de l'emissió prèvia de l'informe favorable de la Direcció General de Presupostos, es firma este

ACORD

Primer. Àmbit de l'acord

1. Àmbit personal

L'acord serà aplicable al personal funcionari que presta servisies en l'Administració de la Generalitat les condicions de treball del qual s'acorden amb els seus representants sindicals en la Mesa Sectorial de Funció Pública i la seua gestió està assignada a l'actual Conselleria d'Hisenda i Administració Pública.

2. Àmbit funcional

Este acord es referix a les matèries que s'hi especificuen i que han sigut objecte de negociació d'acord amb els articles 37 i 38 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i l'article 154 de la Llei de Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV).

3. Àmbit territorial

L'àmbit territorial està referit a tots i cada un dels centres i unitats de l'Administració de la Generalitat en què presta servisies el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord.

Segon. Període de vigència de l'acord

L'acord estarà vigent fins que s'aprova un nou decret que regule les condicions de treball del personal empleat públic, sense perjuí del que estableix l'article 38.10 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Tercer. Desplegament normatiu de les mesures contingudes en este acord

Les mesures contingudes en este acord, atés que poden ser decidides de forma definitiva pel Consell, seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació sense perjuí que a efectes formals es requerisca la modificació o la derogació, si és el cas, de la normativa reglamentària corresponent.

Quart. Objecte de l'acord

Este acord pretén establir una sèrie de mesures en relació amb el règim jurídic de les vacacions. Així mateix, preveu la concessió de permisos per determinats dies inhàbils o festius que no poden ser objecte de gaudi pel personal empleat públic l'any natural.

1. Amb l'objectiu de donar una resposta adequada als canvis incorporats per la normativa vigente en matèria de vacacions, així com de garantir el coneixement del règim jurídic de gaudi d'estes, s'acorda el següent:

a) El personal funcionari tindrà dret a disfrutar durant cada any natural unes vacacions retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies que corresponguen si el temps de servici durant l'any va ser menor.

b) Almenys, la mitat dels dies de vacacions anuals hauran de ser disfrutats, preferentment, durant els mesos de juny a setembre.

c) Les vacacions es disfrutarán en períodes mínims de set dies naturals consecutius.

en el disfrute de las vacaciones y de permisos, con independencia de la administración pública en la que se prestan los servicios.

En este sentido, se acuerdan una serie de medidas que tienen, como finalidad principal, aunar el estricto cumplimiento de los deberes del personal empleado público con la posibilidad de hacer efectiva la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

A tal efecto, y en el marco de la normativa estatal de carácter básico, se flexibiliza el régimen de disfrute de las vacaciones anuales del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo, de manera que pueda disponer de forma aislada e independiente de un máximo de cinco días hábiles del total que le correspondan.

Asimismo, se prevé la concesión de permiso por determinados días inhábiles o festivos que no pueden ser objeto de disfrute por el personal empleado público en el año natural.

En consecuencia, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales antes indicadas, y previa la emisión del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos se firma el presente

ACUERDO

Primer. Ámbito del Acuerdo

1. Ámbito personal

El acuerdo será aplicable al personal funcionario que presta servicios en la Administración de la Generalitat cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con sus representantes sindicales en la Mesa Sectorial de Función Pública y su gestión está asignada a la actual Consellería de Hacienda y Administración Pública.

2. Ámbito funcional

El presente acuerdo se refiere a las materias que se especifican en el mismo y que han sido objeto de negociación conforme a los artículos 37 y 38 del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 154 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV).

3. Ámbito territorial

El ámbito territorial, está referido a todos y cada uno de los centros y unidades de la Administración de la Generalitat en que presta servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

Segundo. Período de vigencia del acuerdo

El acuerdo estará vigente en tanto no se apruebe un nuevo decreto que regule las condiciones de trabajo del personal empleado público, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tercero. Desarrollo normativo de las medidas contenidas en este acuerdo

Las medidas contenidas en este acuerdo, dado que pueden ser decididas de forma definitiva por el Consell, serán directamente aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Cuarto. Objeto del acuerdo

El presente acuerdo, pretende establecer una serie de medidas en relación con el régimen jurídico de las vacaciones. Asimismo, prevé la concesión de permisos por determinados días inhábiles o festivos que no pueden ser objeto de disfrute por el personal empleado público en el año natural.

1. Con el objeto de dar una respuesta adecuada a los cambios incorporados por la normativa vigente en materia de vacaciones, así como de garantizar el conocimiento del régimen jurídico de disfrute de las mismas, se acuerda lo siguiente:

a) El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

b) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales, deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre.

c) Las vacaciones se disfrutarán en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

d) No obstant això, cinc dies del total de les vacacions que corresponguen podran disfrutar-se de forma independent, sense que siguuen aplicables les limitacions previstes en les lletres *b* i *c*.

e) De conformitat amb la normativa vigent, als efectes del còmput de les vacacions, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions que s'establissen per als horaris especials.

2. Quan els dies 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència al treball, coincidisquen en festiu, dissabte o en un dia no laborable, es concediran dos dies de permís.

Així mateix, cada any natural, i com a màxim, es concedirà un dia de permís quan coincidísca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònombes.

Quint. Publicitat de l'acord

Este acord, una vegada ratificat, es remetrà a l'oficina pública competent per a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Per la Generalitat,

El secretari autonòmic d'Administració Pública i president de la Mesa Sectorial de Funció Pública: Pedro Javier García Ribot.

Per les organitzacions sindicals,

Per UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez

Per CCOO-PV: Vicente Soler Martínez

Per CSI-F: Julio Tamayo Muñoz”».

d) No obstant lo anterior, cinco días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras *b* y *c*.

e) De conformidad con la normativa vigente, a los efectos del cómputo de las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando los días 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo, coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días de permiso.

Asimismo, cada año natural, y como máximo, se concederá un día de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas.

Quinto. Publicidad del acuerdo

El presente acuerdo, una vez ratificado, se remitirá a la oficina pública competente para su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Por la Generalitat,

El secretario autonómico de Administración Pública y presidente de la Mesa Sectorial de Función Pública: Pedro García Ribot.

Por las organizaciones sindicales,

Por UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez

Por CCOO-PV: Vicente Soler Martínez

Por CSI-F: Julio Tamayo Muñoz”».

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'acord d'actualització salarial per diferències de l'IPC per a l'any 2011 en el Conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana (codi 80000555012002). [2013/5946]

Vista l'acta de l'acord sobre actualització salarial per diferències de l'IPC per a l'any 2011 en el Conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposen l'art. 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 23 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta d'actualització salarial per diferències de l'IPC corresponent a l'any 2011

En la ciutat de València, a les 18.30 hores del dia 29 de febrer de 2012, en els locals de FEDACOVA, situats a València, en el carrer d'Isabel la Catòlica 6-5t-9é, es reunixen les persones que figuren al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa l'article 7 d'este. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen un 0,90%, i queden fixades les taules salarials en les quanties que es detallen en l'annex.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el DOCV per a regularitzar els endarreriments.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 19.00 hores del dia de la data.

Per FEDACOVA: Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic).

Per UGT: José Gimeno Beneyto (asesor).

Per CCOO: José Manuel Bezares Miralles (asesor).

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de actualización salarial por diferencias del IPC para el año 2011 en el Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (código 80000555012002). [2013/5946]

Vista el acta del acuerdo sobre actualización salarial por diferencias del IPC para el año 2011 en el Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelvo:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 23 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de actualización salarial por diferencias del IPC correspondiente al año 2011

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del día 29 de febrero de 2012, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel La Católica 6-5º-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 0,90%, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el DOCV para regularizar los atrasos.

Los firmantes autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19.00 horas del día de la fecha.

Por FEDACOVA: Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico).

Por UGT: José Gimeno Beneyto (asesor).

Por CCOO: José Manuel Bezares Miralles (asesor).

TAULES SALARIALS DE BEGUDES REFRESCANTS DEFINITIVES 01.01.2011

	<i>Salari base dia/mes</i>	<i>Paga extra</i>	<i>Paga vacacions</i>	<i>Total</i>
GRUP I	31,61	948,38	569,00	14.952,13
GRUP II				
Manteniment	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Producció	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Qualitat	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Vendes	31,43	943,09	565,92	14.870,79
Administració	989,82	989,82	593,89	15.441,19
GRUP III				
Manteniment	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Producció	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Qualitat	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Vendes	32,97	989,51	593,46	15.596,04
Administració	1.051,46	1.051,46	630,88	16.402,78
GRUP IV				
Manteniment	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Producció	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Qualitat	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Vendes	33,60	1.007,94	604,80	15.892,62
Administració	1.059,10	1.059,10	635,46	16.521,96
GRUP V				
Manteniment	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Producció	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Qualitat	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Vendes	1.129,78	1.129,78	677,87	17.624,57
Administració	1.127,14	1.127,14	676,28	17.583,38
GRUP VI	1.135,37	1.135,37	681,22	17.711,77
GRUP VII	1.225,43	1.225,43	735,26	19.116,71
GRUP VIII	1.231,58	1.231,58	738,95	19.212,65
Prima a la venda, servici dir	0,1504			
Prima a la venda, servici a domicili	0,0765			
DIETES				
Dieta completa	41,1875			
Mitja dieta	15,6517			
Jornada dilluns a dissabte	40,6353			
Jornada dimarts a dissabte	36,9577			
Quart torn 6 mesos	43,1170			
Quart torn extensiu	46,8127			
Quantitat jubilació	758,9073			

TAULA HORES EXTRES BEGUDES REFRESCANTS AMB EFECTES 01/01/2011

	5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I	14,68	15,18	15,68	16,28	16,89	17,49	18,08	18,69	19,28	19,90
GRUP II										
Manteniment	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Producció	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Qualitat	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Vendes	14,57	15,11	15,64	16,28	16,92	17,56	18,21	18,86	19,49	20,13
Administració	15,14	15,70	16,25	16,91	17,57	18,25	18,90	19,56	20,24	20,89

GRUP III

Manteniment	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Producció	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Qualitat	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Vendes	15,06	15,62	16,18	16,84	17,51	18,19	18,85	19,50	20,17	20,83
Administració	16,10	16,69	17,30	18,01	18,72	19,46	20,17	20,89	21,63	22,33

GRUP IV

Manteniment	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Producció	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Qualitat	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Vendes	15,59	16,21	16,82	17,55	18,30	19,04	19,77	20,50	21,25	22,01
Administració	16,10	16,69	17,30	18,01	18,72	19,46	20,17	20,89	21,63	22,33

GRUP V

Manteniment	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Producció	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Qualitat	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Vendes	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Administració	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89

GRUP VI

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

GRUP VII

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

GRUP VIII

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

* * * * *

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES DEFINITIVAS 01.01.2011

	<i>Salario base Dia/mes</i>	<i>Paga extra</i>	<i>Paga vacaciones</i>	<i>Total</i>
GRUPO I	31,61	948,38	569,00	14.952,13
GRUPO II				
Mantenimiento	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Producción	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Calidad	32,34	970,12	582,12	15.295,58
Ventas	31,43	943,09	565,92	14.870,79
Administración	989,82	989,82	593,89	15.441,19
GRUPO III				
Mantenimiento	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Producción	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Calidad	33,75	1.012,71	607,50	15.964,38
Ventas	32,97	989,51	593,46	15.596,04
Administración	1.051,46	1.051,46	630,88	16.402,78
GRUPO IV				
Mantenimiento	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Producción	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Calidad	34,93	1.047,99	628,74	16.522,16
Ventas	33,60	1.007,94	604,80	15.892,62
Administración	1.059,10	1.059,10	635,46	16.521,96
GRUPO V				
Mantenimiento	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Producción	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Calidad	1.129,54	1.129,54	677,72	17.620,82
Ventas	1.129,78	1.129,78	677,87	17.624,57
Administración	1.127,14	1.127,14	676,28	17.583,38
GRUPO VI	1.135,37	1.135,37	681,22	17.711,77
GRUPO VII	1.225,43	1.225,43	735,26	19.116,71
GRUPO VIII	1.231,58	1.231,58	738,95	19.212,65
Prima a la venta, servicio dir	0,1504			
Prima a la venta, servicio a domic	0,0765			
DIETAS				
Dieta completa	41,1875			
Media dieta	15,6517			
Jornada lunes a sábado	40,6353			
Jornada martes a sábado	36,9577			
Cuarto turno 6 meses	43,1170			
Cuarto turno extensivo	46,8127			
Cantidad jubilación	758,9073			

TABLA HORAS EXTRAS BEBIDAS REFRESCANTES CON EFECTOS 01.01.2011

	5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I	14,68	15,18	15,68	16,28	16,89	17,49	18,08	18,69	19,28	19,90
GRUPO II										
Mantenimiento	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Producción	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Calidad	15,01	15,54	16,12	16,77	17,42	18,08	18,73	19,40	20,08	20,73
Ventas	14,57	15,11	15,64	16,28	16,92	17,56	18,21	18,86	19,49	20,13
Administración	15,14	15,70	16,25	16,91	17,57	18,25	18,90	19,56	20,24	20,89

GRUPO III

Mantenimiento	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Producción	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Calidad	15,66	16,25	16,86	17,56	18,29	19,01	19,71	20,43	21,16	21,87
Ventas	15,06	15,62	16,18	16,84	17,51	18,19	18,85	19,50	20,17	20,83
Administración	16,10	16,69	17,30	18,01	18,72	19,46	20,17	20,89	21,63	22,33

GRUPO IV

Mantenimiento	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Producción	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Calidad	16,22	16,86	17,49	18,25	19,01	19,76	20,51	21,29	22,06	22,80
Ventas	15,59	16,21	16,82	17,55	18,30	19,04	19,77	20,50	21,25	22,01
Administración	16,10	16,69	17,30	18,01	18,72	19,46	20,17	20,89	21,63	22,33

GRUPO V

Mantenimiento	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Producción	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Calidad	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Ventas	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89
Administración	17,29	18,01	18,74	19,63	20,49	21,38	22,25	23,13	24,00	24,89

GRUPO VI

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

GRUPO VII

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

GRUPO VIII

	18,74	19,58	20,41	21,40	22,39	23,40	24,37	25,37	26,37	27,37
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2012 en el Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de les províncies de València i Castelló (codi 80100045012012). [2013/5948]

Vista l'acta de l'Acord sobre revisió salarial per a l'any 2012 en el Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de les províncies de València i Castelló, suscrit, de part empresarial, per representants de la FEDACOVA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT i la Federació Agroalimentària de CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 23 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial 2012

Conveni de fruits secs de les províncies de València i Castelló

Pels empresaris: Salvador Ferrer Juan (assessor).

Per UGT: José Gimeno Beneyto (assessor).

Per CC.OO: José Manuel Bezares Miralles (assessor).

A la ciutat de València, el 22 de febrer de 2012, sent les 17.30 hores, als locals de FEDACOVA, situats a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 5^o, 9^a, es reuniuen les persones reseñades al marge en la representació amb què actuen amb el següent orde del dia:

Únic. Procedir a la revisió salarial, per al segon any de vigència, de les taules salarials del Conveni col·lectiu de fruits secs de les províncies de València i Castelló, segons el que disposa l'article 20 del mencionat conveni.

Les taules salarials vigents durant l'any 2012 seran les que s'adjunten en el document annex.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els retards corresponents a la revisió salarial en el termini de tres mesos des de la data de publicació.

S'autoritza expressament Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster a registrar telemàticament la present acta i la resta de documentació relativa a esta.

Sense més assumptes a tractar, les parts acorden alçar la sessió sent les 18.30 hores del dia de la data.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2013 de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2012 en el Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (código 80100045012012). [2013/5948]

Vista el acta del Acuerdo sobre revisión salarial para el año 2012 en el Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, suscrito, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT y Federación Agroalimentaria de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 23 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisión salarial 2012

Convenio de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón

Por los empresarios: Salvador Ferrer Juan (asesor).

Por UGT: José Gimeno Beneyto (asesor).

Por CC.OO: José Manuel Bezares Miralles (asesor).

En la ciudad de Valencia, a 22 de febrero de 2.012, siendo las 17.30 horas, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle de Isabel la Católica, 6, 5.^o, 9.^a, se reúnen las personas reseñadas al margen en la representación con que actúan con el siguiente orden del día:

Único. Proceder a la revisión salarial para el segundo año de vigencia, de las tablas salariales del Convenio colectivo de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, a tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del referido convenio.

Las tablas salariales vigentes durante el año 2012 serán las que en documento anexo se acompañan.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación.

Se autoriza expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a registrar telemáticamente la presente acta y demás documentación relativa a la misma.

Sin más asuntos que tratar, las partes acuerdan levantar la sesión siendo las 18.30 horas del día de la fecha.

*Taules salarials del Conveni provincial
de fruits secs per a l'any 2012*

<i>Categories</i>	<i>Salari mensual en euros</i>
<i>Titulats tècnics</i>	
Enginyer superior	1.467,32
Pèrit	1.230,53
ATS	1.230,53
Graduat social	1.230,53
Oficial tècnic de 1a	966,61
Oficial tècnic de 2a	848,96
<i>Administració</i>	
Cap de departament	1.421,28
Cap de secció	1.374,00
Analista de programació	1.169,29
Oficial de 1a	1.066,76
Oficial de 2a	1.037,64
Auxiliar administratiu	920,29
Aps. administratiu	848,96
<i>Àrea comercial</i>	
Cap d'àrea	1.715,11
Cap de sucursal	1.468,80
Cap de secció	1.169,29
Venedor de 1a	966,61
Venedor de 2a	909,36
Venedor de 3a	852,20
<i>Producció</i>	
Encarregat	1.374,00
Cap de secció	1.279,66
<i>Salari diari en euros</i>	
Oficial de 1a (dia)	35,12
Oficial de 2a (dia)	34,18
Oficial de 3a (dia)	30,30
Peó especialista	26,55
<i>Oficis auxiliars</i>	
Vigilant	35,84
Conductor repartidor	35,12
Auxiliar de 1a	30,32
Auxiliar de 2a	28,28
Auxiliar de 3a	26,61

*Tablas salariales del Convenio provincial
de frutos secos para el año 2012*

<i>Categorías</i>	<i>Salario mensual en euros</i>
<i>Titulados técnicos</i>	
Ingenuero superior	1.467,32
Perito	1.230,53
ATS	1.230,53
Graduado social	1.230,53
Oficial técnico 1. ^a	966,61
Oficial técnico 2. ^a	848,96
<i>Administración</i>	
Jefe departamento	1.421,28
Jefe sección	1.374,00
Analista programación	1.169,29
Oficial 1. ^a	1.066,76
Oficial 2. ^a	1.037,64
Auxiliar administrativo	920,29
Aps. Administrativo	848,96
<i>Área comercial</i>	
Jefe área	1.715,11
Jefe sucursal	1.468,80
Jefe sección	1.169,29
Vendedor 1. ^a	966,61
Vendedor 2. ^a	909,36
Vendedor 3. ^a	852,20
<i>Producción</i>	
Encargado	1.374,00
Jefe sección	1.279,66
<i>Salario diario en euros</i>	
Oficial 1. ^a (día)	35,12
Oficial 2. ^a (día)	34,18
Oficial 3. ^a (día)	30,30
Peón especialista	26,55
<i>Oficios auxiliares</i>	
Vigilante	35,84
Conductor-repartidor	35,12
Auxiliar 1. ^a	30,32
Auxiliar 2. ^a	28,28
Auxiliar 3. ^a	26,61

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana. Codi 80000555012002. [2013/6024]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, integrada de la part empresarial per representants de FEDACOVA i de part dels treballadors per representants dels sindicats UGT i CC.OO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball. Que esta inscripció es notifique a la comissió negociadora i que es realitze el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Conveni col·lectiu de begudes refrescants
de la Comunitat Valenciana 2012-2013*

Article 1. Finalitat

De conformitat amb el que estableix el títol III de la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, es formalitza el present conveni col·lectiu de treball, la finalitat del qual és regular les condicions de treball dels treballadors que presten els seus serveis en les empreses del sector de begudes refrescants que es corresponen amb el número CNAE 1598, i els respectius subgrups 15981 i 15982.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni col·lectiu és de compliment obligatori tant per a les empreses com per als treballadors al seu servei de la Comunitat Valenciana que es regien per l'Ordenança Laboral de Begudes Refrescants de maig de 1977.

Article 3. Àmbit personal

Les normes d'este conveni afectaran tots els treballadors que reanzen treball per compte d'altri en les empreses indicades en l'article anterior, i que estiguin subjectes a la relació laboral, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c, i article 2, número 1, apartat a, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Vigència

El present conveni tindrà una duració des de l'1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2013, i en mantindrà la vigència de tot el seu articulat fins a la firma del següent conveni col·lectiu. Es considerarà prorrogat tàcitament d'any en any si qualsevol de les parts no efectua l'oportuna denúncia seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos al seu venciment. Este conveni col·lectiu entrerà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. No obstant això, les treballadores i treballadors que a la firma del present conveni per les parts s'hagen donat de baixa per qual-

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. Cód. 80000555012002. [2013/6024]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

*Convenio colectivo de bebidas refrescantes
de la Comunitat Valenciana 2012-2013*

Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo, cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del sector de bebidas refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1598, y los respectivos subgrupos 15981 y 15982.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para los trabajadores a su servicio, de la Comunidad Valenciana que se regian por la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes de mayo de 1977.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todos los trabajadores que realicen trabajo por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetos a la relación laboral, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c, y artículo 2, número 1, apartado a, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, manteniendo su vigencia de todo su articulado hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo. Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento. Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que a la firma del presente convenio por las partes, hubiera

sevol motiu i hagen preavisat en el termini establít legalment tindran dret a les diferències de conveni des del mencionat 1 de gener de 2012 fins a la data del seu cessament.

Article 5. Condicions econòmiques i de treball

S'establixen en este conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Com contraprestació a estes, els treballadors tenen com a deures bàsics laborals els indicats en l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors i, en especial, estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, l'atenció, la neteja i conservació de les instal·lacions, màquines, ferramentes, vehicles, etc.

Article 6. Salari base

El personal la retribució del qual siga estipulada per treball a temps per la seua empresa percebrà, a raó a la seua jornada completa de treball, el salari base que s'establix per a cada grup professional en l'annex I del present conveni.

Article 7. Increments salarials i revisió

S'establix un increment salarial per als respectius anys, segons es detalla a continuació:

Per a l'any 2012, increment del 0,60 per cent sobre el salari vigent el 31 de desembre de 2011, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de l'any 2012. Els mencionats salaris serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2013, s'establix un increment del 0,60 per cent sobre el salari vigent el 31 de desembre de 2012.

Article 8. Plus de conveni

S'acorda unificar el salari base i el plus de conveni que figuraven en el conveni vigent el 31 de desembre de 2004, en un únic concepte que es denomina salari base, a excepció dels treballadors pendents de consolidació de trams d'antiguitat.

Article 9. Exclusions de la prima a la venda

El personal de la secció de vendes que efectua el seu treball en la jornada laboral reglamentària percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció, sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes realitze el seu treball a tasca haurà d'establir-se un mínim de visites i activitats, de comú acord entre empreses i treballadors, en cas de desacord, el treballador o treballadors disconformes recorren al comité d'empresa o delegats de personal, perquè, junt amb la direcció de l'empresa resolguen allò que corresponga. Si tampoc s'obté un acord, el cas passarà a la comissió paritària d'este conveni, que, oïdes les parts, decidirà el que considere convenient, sense perjuí de les accions que corresponguen davant de l'organisme competent.

Article 10. Dietes

Per a tot el personal d'estes empreses es fixa a continuació l'import de les dietes corresponents:

Si hi ha possibilitat de tornada a la seua residència en el dia, es percebrà la mitja dieta en la quantia de 14,93 euros. Quan el treballador haja de pernoctar fora del seu domicili, per necessitats del servici i ordens de l'empresa, percebrà la dieta completa, en la quantia de 39,28 euros.

Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el seu comité o delegats de personal, podrán substituir l'abonament de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment als seus treballadors, i els satisfaran els gastos de manutenció i allotjament que els haja ocasionat, així com els de desplaçament quan el treballador es desplace amb vehicle propi, sempre per mitjà de la justificació pertinent.

En el cas que algun treballador considere discriminatòria l'actitud de l'empresa, respecte a pernoctar fora del seu domicili, per no correspondre al treball habitualment encomanat, podrà recórrer al comité d'empresa o delegats de personal, els quals consideraran les raons d'ambdós parts i tractaran d'arribar a un acord, i, en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, als efectes de qualsevol posterior recurs.

causado baja por cualquier motivo y hubiera preavisoado en el plazo establecido legalmente, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2012 hasta la fecha de su cese.

Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, los trabajadores tienen como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etc.

Artículo 6. Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos salariales y revisión

Se establece un incremento salarial para los respectivos años, según se detalla a continuación:

Para el año 2012, incremento del 0,60 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2011, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2012. Dichos salarios servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Para el año 2013, se establece un incremento del 0,60 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 8. Plus de convenio

Se acuerda unificar el salario base y el plus convenio que figuraban en el convenio vigente a 31 de diciembre de 2004, en un único concepto que se denominar salario base, a excepción de los trabajadores pendientes de consolidación de tramos de antigüedad.

Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, en caso de desacuerdo, el trabajador o trabajadores disconformes recurrirán al comité de empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la comisión paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

Artículo 10. Dietas

Para todo el personal de estas empresas se fija a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 14,93 euros. Cuando el trabajador deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio percibirá la dieta completa, en la cuantía de 39,28 euros.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando el trabajador se desplace con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que algún trabajador estimara discriminatorias la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir al comité de empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier posterior recurso.

L'import de les dietes indicades anteriorment patirà la revisió, si és el cas, descrita en l'article 7.

Article 11. Antiguitat consolidada

El concepte d'antiguitat, va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé hauran de respectar-se els drets adquirits pels treballadors fixos estableint-se la fórmula següent:

Als treballadors que tinguen adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceben per este concepte retribucions, se'ls situarà l'import percebut fins a la data, en virtut dels biennis o triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a este efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada, sense que puga d'ara en avant incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps ni la retribució estableida pel mencionat concepte en el conveni, a excepció d'aquells treballadors que tinguen un tram en adquisició, als quals vençut este se'ls incrementarà d'acord amb el que establix el conveni anterior i sense que d'ara en avant puga incrementar-se'ls el mencionat concepte d'acord amb l'esmentada fórmula.

La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris es veurà anualment incrementada en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors d'incorporats a l'empresa a partir de l'1 de gener de 2005 no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan biennis ni triennis ni cap altra fórmula pel mencionat concepte.

Article 12. Treball nocturn

Tindrà la consideració de treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, i tindrà una remuneració especial consistent en un 25 per cent d'increment sobre el salari base. Si el treball nocturn realitzat no sobrepassara les quatre hores, s'abonaria proporcionalment l'increment sobre les hores efectivament treballades, i si sobrepassara les quatre hores, s'abonaria tota la jornada com a nocturna.

Article 13. Prima a la venda

El personal de la secció de vendes treballarà a tasca, i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en este conveni.

La designació del mínim de visites a clients i activitats a desenvolupar en cada ruta o zona de qualsevol classe serà estableida de comú acord entre l'empresa i els treballadors, i en cas de discrepàncies es tractarà en el comité o delegats de personal, i si persistix el desacord es passarà l'assumpte a la comissió paritària d'este conveni, que, oïdes les parts, decidirà per majoria simple el que considere convenient, i això, sense perjudici de les accions que corresponguen davant dels organismes pertinents.

Article 14. Prima a la venda

Es fixa en 0,1435 euros la prima mínima per a la secció de vendes que realitza el seu treball a tasca, per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menor capacitat, o de 6 sifons, durant la vigència d'este conveni, i que si patirà revisió segons l'article 7. Si l'empresa, per conveniència comercial, usara un tipus de caixa de distinta cabuda a l'assenyalada, la prima a la venda seria proporcional a allò que s'ha indicat, tenint en compte la capacitat en botelles de les seues caixes, volum i pes. Esta prima s'entén aplicable no sols als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïsca com a cervesa, aigua mineral, etc. Així mateix, s'abonarà esta prima respecte a les caixes de degustació que s'obsequien durant les promocions de venda.

Article 15. Prima a la venda

La prima a la venda que s'indica en el primer paràgraf de l'article anterior, s'abonarà a l'equip de vendes que viatge en cada vehicle i que estiga constituït per una o dos persones.

En el cas que la venda la realitzen dos persones, la proporció del repartiment de la mencionada prima s'efectuarà entre l'empresa i el comité o delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la forma peculiar en què es desenvolupa esta activitat i l'esforç i responsabilitat de cada un dels treballadors que intervenen en la tasca.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, sufrirá la revisión, en su caso, descrita en el artículo 7º.

Artículo 11. Antigüedad consolidada

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores fijos estableciéndose la siguiente fórmula:

A los trabajadores que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por este concepto retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos trabajadores que tengan un tramo en adquisición, a los que vencido este se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementársele dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios, se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de incorporados a la empresa a partir de 1 de enero de 2005 no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Artículo 12. Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno, el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, teniendo una remuneración especial consistente en un 25 por ciento de incremento sobre el salario base. Si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las cuatro horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las cuatro horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 13. Prima a la venta

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y en caso de discrepancias se tratará en el comité o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la comisión paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Artículo 14. Prima a la venta

Se fija en 0,1435 euros la prima mínima para la sección de ventas que realiza su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio, y que si sufrirá revisión según el artículo 7. Si la empresa, por conveniencia comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya como cerveza, agua mineral, etc. Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

Artículo 15. Prima a la venta

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas que viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.

En caso de que la venta la realizaran dos personas, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de los trabajadores que intervienen en la tarea.

Article 16. Prima a la venda

Quan la tasca del treballador siga l'entrega directa de la mercaderia a depòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa, se li abonarà una prima a la venda per caixa en la quantia de 0,0729 euros amb revisió durant la vigència d'este conveni, segons el seu article 7 m.

Article 17. Prima a la venda

En el cas de força major no imputable al treballador o en missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que realitze la seua activitat a tasca percebrà el salari base de la secció de producció atribuït al seu personal grup professional, sempre que romanga en esta situació un període superior a quatre hores i preste els seus servis efectius en l'empresa, i se li abonaran des que inicie la seu jornada laboral habitual.

Article 18. Prima a la venda

La prima a la venda no es computarà per a determinar sobre esta les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacacions i la gratificació especial de vacacions, ni cap altre concepte salarial en el més ampli sentit.

Esta prima se satisfarà als interessats dins dels 5 dies laborals primers del mes següent del qual es tracte, i sempre que a la part administrativa no li sorgisquen imponderables que en justifiquen l'ajornament.

Article 19. Vacacions

El període de vacacions anuals per al personal d'estes empreses s'establix en 30 dies naturals o 22 laborables per a aquelles empreses que fraccionen les vacacions, més un únic dia per a aquells torns en què s'inclouen un o més dies festius que no s'igualen dissabtes o diumenges; si per qualsevol circumstància, durant el període de gaudi, el treballador/a haguera de ser hospitalitzat, se suspendria durant el període de gaudi, per la qual cosa els dies pendents, comptant-se des del seu inici fins al dia anterior a l'hospitalització com a disfrutats, s'hauran de disfrutar dins de l'any natural del fet causant.

Es calcularà sobre el salari base i complement d'antiguitat consolidada que corresponga, el qual, per al personal de vendes a tasca o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció establít en l'annex I d'este conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de 18 dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga al començar el gaudi de les seues vacacions, o la part proporcional en el cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporer o de campanya, en el moment de gaudi dels dies de vacacions que li corresponguen segons el temps de prestació de serveis, percebrà la part proporcional de la gratificació de vacacions que per este motiu està establida per al personal.

Cada empresa planificarà les seues vacacions d'acord amb el seu comitè o delegats de personal, tenint en compte la circumstància de cada centre de treball i les necessitats del servei, i es realitzaran durant els 12 mesos, sense cap excepció.

Es verificaran per departaments o seccions o llocs de treball, de tal manera que en els esmentats 12 mesos puguen disfrutar cada mes la part proporcional de treballadors les mencionades vacacions i que s'efectuaran de manera rotatòria en anys successius.

Article 20. Festius

Els dies festius nacionals seran els que determine el calendari laboral oficial; seran dotze festius. Les festes locals a disfrutar pel personal de l'empresa seran les que es determinen on radique l'empresa, i seran dos festius.

Article 21. Hores extras

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient reduir les hores extraordinàries habituals, i en virtut d'això s'establix el següent:

1. Es podrán efectuar sense cap discriminació personal hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2. Es realitzaran les hores extraordinàries que siguen necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per perí-

Artículo 16. Prima a la venta

Cuando la labor del trabajador sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa, se le abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 0,0729 euros con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 7.

Artículo 17. Prima a la venta

En el caso de fuerza mayor no imputable al trabajador o en misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea, percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos en la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

Artículo 18. Prima a la venta

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados dentro de los cinco días laborales primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.

Artículo 19. Vacaciones

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en 30 días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos; si por cualquier circunstancia, durante el período de disfrute, el trabajador/a tuviera que ser hospitalizado se suspendería, durante el período de disfrute, por lo que los días pendientes, contándose desde su inicio hasta el día anterior a la hospitalización como disfrutados, se deberán disfrutar dentro del año natural del hecho causante.

Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 18 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, en el momento de disfrute de los días de vacaciones que le correspondan según el tiempo de prestación de servicios, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Cada empresa planificará sus vacaciones de acuerdo con su comité o delegados de personal, teniendo en cuenta la circunstancia de cada centro de trabajo y las necesidades del servicio, realizándose durante los 12 meses, sin excepción alguna.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos 12 meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectuarán de forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 20. Festivos

Los días festivos nacionales serán los que determine el calendario laboral oficial, serán doce festivos. Las fiestas locales a disfrutar por el personal de la empresa, serán las que se determinen donde radique la empresa, y serán dos festivos.

Artículo 21. Horas extras

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales y, en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por períodos

odes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3. La direcció de cada empresa informarà mensualment, referit al mes anterior, el comité d'empresa o delegats de personal o delegats de secció sindical on existisca, de les hores extraordinàries efectuades, amb especificació de les causes. Les hores extraordinàries s'abonaran amb un recàrrec del 75 per cent corresponent a cada hora.

S'adjunta a este conveni l'annex II, referit al barem d'hores extraordinàries que regirà durant tota la vigència d'este conveni, amb la revisió que s'indica en l'article 7.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Anualment el personal tindrà dos gratificacions extraordinàries que s'abonaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, en la quantia de 30 dies de salari base més antiguitat consolidada segons corresponga.

El personal que ingressa o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya, percebrà les mencionades gratificacions especials en proporció al temps efectivament treballat.

Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses abonaran a tot el personal una gratificació equivalent a 30 dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga. Les parts recomanen que s'abone d'una sola vegada el 15 de març, i que corresponderà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfer la mencionada paga en la forma indicada anteriorment, d'acord amb el comité o delegats de personal, i previ els informes corresponents, podrán abonar l'esmentada paga en dos mitats, una el 15 de març, i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

Article 23. Situació d'IT

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució del treballador no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

En cas d'IT per contingències professionals: el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'IT per contingències comunes:

El 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia per a la primera baixa dins de cada any natural. En cas de recaiguda de la primera baixa, es garantirà el 100 per cent de la base reguladora diària.

A partir de la segona baixa i successiva, el 60 per cent de la base reguladora diària fins al quart dia, i el 75 per cent de la base reguladora diària a partir del 5t dia amb límit de 18 mesos En cas d'hospitalització, el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia, inclús no tractant-se de la primera baixa de l'any natural.

Els treballadors que es troben en situació d'IT en el moment de publicació del present conveni continuaran regint-se per les normes que regulaven els processos d'IT de l'anterior conveni. Per a tindre dret a estos beneficis, haurà de justificar-se la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta en els parts oficials de la Seguretat Social, i a este efecte no tindrà validesa qualsevol altre document. Les empreses podrán comprovar en tot moment l'efectivitat de la malaltia pels mitjans oportuns, i el treballador se sometrà als reconeixements mèdics que se li indiquen, si està en condicions d'efectuar-los. En el cas que l'empresa considere que el treballador no està realment malalt, es requerirà la intervenció del comité d'empresa o delegats de personal, als quals se'ls traslladarà la informació que posseïsca, i, conjuntament, es resoldrà el que consideren just, i en cas de desacord se sometrà el cas a la comissió paritària del conveni, que informarà el que considere convenient, sense perjudici de les reclamacions i accions que considere l'empresa i el treballador.

Article 24. Jornada

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, huit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.776 hores.

La mencionada jornada anual inclou per a cada un dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de huit hores entre ambo díes.

Si les mencionades jornades cauen en dissabte, diumenge o festiu, els comités d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals han de ser substituïdes les esmentades dates.

punta de producció, ausències imprevistes, canvis de turno, manteniment y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.

3. La dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al comité de empresa o delegados de personal o delegados de sección sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por ciento correspondiente a cada hora.

Se adjunta a este convenio el anexo II, referido al baremo de horas extraordinarias que regirá durante toda la vigencia de este convenio, con la revisión que se indica en su artículo 7.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Anualmente el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo, y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

Artículo 23. Situación de IT

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

En caso de IT por contingencias profesionales: el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.

En caso de IT por contingencias comunes:

El 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día para la primera baja dentro de cada año natural. En caso de recaída de la primera baja, se garantizará el 100 por cien de la base reguladora diaria.

A partir de la segunda baja y sucesiva, el 60 por ciento de la base reguladora diaria hasta el cuarto día, y el 75 por ciento de la base reguladora diaria a partir del quinto día con límite de 18 meses En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día, aun no tratándose de la primera baja del año natural.

Los trabajadores que se encuentren en situación de IT en el momento de publicación del presente convenio, continuarán rigiéndose por las normas que regulaban los procesos de IT del anterior convenio. Para tener derecho a estos beneficios, deberá justificarse la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considere que el trabajador no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del comité de empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo y, en caso de desacuerdo, se someterá el caso a la comisión paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador.

Artículo 24. Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los comités de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Article 25. Jornades excepcionals

S'establixen dos modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega que es detallen a continuació.

Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de cinc hores laborables en dissabte; es retribuirà a raó de 38,7583 euros brutos per cada dissabte, inclús no si no es treballa la totalitat de les cinc hores.

Jornada de dimarts a dissabte: s'entén que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i es retribuirà a raó de 35,2505 euros brutos per cada dissabte.

En ambdós casos caldrà estar al límit legal de 40 hores setmanals.

Les mencionades quantitats patiran el mateix increment que s'estableix en l'article 7 del conveni.

Article 26. Treball en règim de quart torn

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses representades en el present conveni, i davant de les necessitats que es puguen produir, tant organitzatives com productives, es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu.

En el cas que els treballadors presten els seus serveis en règim de quatre torns, este no excedirà sis mesos, i es percebrà la quantitat de 41,1253 euros brutos, que es podrà ampliar a huit mesos, de manera que es percebrà la quantitat de 44,6813 euros brutos per cada dissabte o diumenge treballat, respectivament.

Les mencionades quantitats patiran el mateix increment que s'estableix en l'article 7 del conveni.

Article 27. Permisos, llicències i excedències

1. Permisos i llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies en cas de naixement, defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment, tres dies en cas de defunció de germans i germanes. Si coincidiren els esmentats dies de permís en festiu, s'ampliarà a un dia laborable més, en cas de familiars de primer grau i per al cas de germans/es només en cas de defunció.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernocta als efectes de l'ampliació d'un dia més abans indicada.

Quan, per estos motius, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat supose la impossibilitat de la prestació del treball a causa, en més del 20 per cent, de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'accord previ i amb consentiment de l'empresa, d'acord amb els dies que corresponguen en còmput. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

g) A partir de l'any 2006 s'establix un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establít, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o final del període vacacional.

Artículo 25. Jornadas excepcionales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación.

Jornada de lunes a sábado: con prestación de cinco horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 38,7583 euros brutos por cada sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.

Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 35,2505 euros brutos por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7 del convenio.

Artículo 26. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas representadas en el presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo.

En el supuesto de que los trabajadores presten sus servicios en régimen de cuatro turnos, este no excederá de seis meses percibiendo la cantidad de 41,1253 euros brutos, pudiéndose ampliar a ocho meses y percibiendo la cantidad de 44,6813 euros brutos por cada sábado o domingo trabajado respectivamente.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7 del convenio.

Artículo 27. Permisos, licencias y excedencias

1. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días caso de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día más antes indicada.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, con arreglo a los días que en cómputo correspondan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre ó el padre en caso de que ambos trabajen.

g) A partir del año 2006 se establece un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional.

Només podrà afectar com a màxim un 10 per cent d'una secció al mateix temps, i en tot cas es garantirà el procés productiu, i haurà d'haver-hi una setmana d'antelació de preavís a l'empresa per al seu gaudi.

2. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es disfrutava.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix este article serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el mencionat termini, la reserva quedrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi hagen o es produïsquen en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

3. Reducció de jornada

Qui per raons de guarda legal atenga directament algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homens o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Solo podrá afectar como máximo a un 10 por ciento de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

2. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

3. Reducción de jornada

Qui por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Article 28. Uniformitat

Als treballadors de producció i vendes, se'ls entregará cada any dos uniformes compostos de camisa i pantaló. Així mateix, als que per característiques del treball siga necessari, se'ls proveirà cada dos anys d'una peça d'abric i de dos parells de sabates adequats a l'any.

Si es presta servei en llocs humits, se'ls entregará igualment davantals o peces adequades de lona, goma, plàstic, etc., que els proporcione prou protecció, i si és necessari sabates de goma, etc.

L'empresa, juntament amb el comité de seguretat i salut o, si no n'hi ha, amb els delegats de personal, concretarà les classes i característiques d'estes peces, i vetlarà en tot moment pel compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa aplicable.

Article 29. Uniformitat

L'ús de les peces és obligatori durant l'exercici del treball.

Si per causa del treball estes peces patixen deteriorament notable o ruptura, la peça o peces afectades seran reposades, sense cap càrrec, al treballador per part de l'empresa. La reposició d'este vestuari deteriorat o trencat serà tornat pel treballador prèvia entrega del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior s'entregarán als treballadors en la primera quinzena de maig les d'estiu, i en la primera quinzena d'octubre les d'hivern.

Els uniformes hauran de tornar-se obligatòriament quan cessen en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requerisca un altre tipus d'uniforme.

Article 30. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que preveuen el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

Article 31. Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents:

Grup VIII. S'adscriuen a este grup els alts càrrecs i directius de les empreses.

Grup VII: responsables. En este grup professional s'inclouen tots aquells treballadors a qui se'ls que exigisca una adequada competència o pràctica exercint funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, triats o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en la seu elaboració, així com en la definició d'objectius.

Exercixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a director.

S'adscriuen a este grup les categories següents: encarregat general.

Els adscrits a este grup són aquells treballadors que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, i prenen decisions o hi participen en l'elaboració o en la definició d'objectius concrets.

Grup VI: coordinadors. S'inclouen aquells treballadors amb coneixements tècnics a escala universitària de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per a aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, i informen en tot moment els seus immediats superiors de tot el que siga d'interés en el desenvolupament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·labora, a més, en l'organització del treball d'altres treballadors, amb comandament sobre estos i la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquell que, sota les ordres immediates de la direcció, coordina i controla diverses seccions; desenvolupa els corresponents plans, programes i activitats, i ordena l'execució dels treballs oportuns amb personal o sense a les seues ordens.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de departament.

Grup V: caps intermedis. Són aquells empleats que:

Artículo 28. Uniformidad

A los trabajadores de producción y ventas, se les entregará cada año, dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Asimismo a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de dos pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etc., que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etc.

La empresa, junto con el comité de seguridad y salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Artículo 29. Uniformidad

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo.

Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador por parte de la empresa. La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelto por el trabajador previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

Artículo 30. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 31. Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo VIII. Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos de las empresas.

Grupo VII: responsables. En este grupo profesional se incluyen todos aquellos trabajadores a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como director.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: encargado general.

Los adscritos a este grupo son aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

Grupo VI: coordinadores. Se incluyen aquellos trabajadores con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la dirección de la empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

2. Colabora además en la organización del trabajo de otros trabajadores, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

3. Igualmente, aquel que bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefe de departamento.

Grupo V: mandos intermedios. Son aquellos empleados que:

1. Realitzen tasques que consistixen en el comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors dels oficis industrials.

2. Els que realitzen activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció que puguen ser secundats per un grup de treballadors del mateix grup professional o un altre inferior.

3. Els gestors de venda, que normalment tenen coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de secció, encarregat de secció, cap de grup, capatàs de torn. Els treballadors adscrits a este grup són els que, sota les ordes immediates de la direcció, coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa, ordenen l'execució dels treballs oportuns i s'encarreguen de la preparació o disciplina del personal a càrrec seu.

Grup IV: adjunt a caps intermedis. Són aquells treballadors que, amb categoria d'oficial, realitzen funcions pròpies de la categoria i, així mateix, realitzen funcions de suport i ajuda al grup de caps intermedis i/o caps superiors.

En el cas que es desenrotllen funcions de categoria superior pel temps establert legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriuran al grup corresponent.

Grup III: oficials i administratius. És el treballador que, amb empleats o sense a les seues ordes, realitza:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, i implica a més l'atenció dels aparells, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica), amb capacitat al més alt nivell que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.

3. Realitza treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.

4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de conduir corresponent, entenent que pot combinar-se l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

7. Preparació i operatròria en màquines industrials que comporta l'autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulació de màquines d'envasament.

10. Conducció de màquines autopropulsadores d'elevació, càrrega o arrossegament.

11. Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, n'impliquen altres complementàries dels magatzems.

12. Control del transport i paletització, realitzat amb elements mecànics.

13. Comandament directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent-hi processos productius.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius i qualitat). Els adscrits a este grup són aquells treballadors que, amb altres empleats a les seues ordes o sense, amb gran domini del seu ofici o professió el practiquen i apliquen amb tal grau de perfecció que no sols els permeten dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells que suposen especial coneixement en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: subalterns. És el treballador que realitza:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

2. Activitats consistentes en mesclas i preparacions, segons patrons establerts, de matèries primeres per a elaboració de productes, bé manualment o per mitjà de màquines per al maneig de les quals no siga necessari una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de los oficios industriales.

2. Los que realizan actividades que implican la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de trabajadores del mismo grupo profesional u otro inferior.

3. Los gestores de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefe de sección encargado de sección jefe de grupo capataz de turno.

Los trabajadores adscritos a este grupo son los que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

Grupo IV: adjunto a mandos intermedios. Son aquellos trabajadores que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

Grupo III: oficiales y administrativos. Es el trabajador que con o sin empleados a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Tareas de oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica), amb capacitat al més alto nivel que permeta resoldre todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa propia.

3. Realiza trabajos de mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.

4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiendo que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

7. Preparación y operatoria en máquinas industriales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

8. Manipulación de máquinas de envasado.

10. Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.

11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.

13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de primera (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de primera (administrativos y calidad), oficial de segunda (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de segunda (administrativos y calidad). Los adscritos a este grupo son aquellos trabajadores que, con o sin otros empleados a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: subalternos. Es el trabajador que realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament amb regulació i posada a punt o maneig de quadros indicadors i panells no automàtics, recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc.), de treballadors que s'inician en la pràctica d'este.

5. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

8. Operacions elementals de màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requerisquen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

Funcions de telefonista o recepcionista en les quals es poden incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques, inherents a la labor administrativa.

12. Realitza operacions amb equips com ara tèlex, fax, fotocopiadora o semblants.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Ajudant porter o conserje telefonista auxiliar administratiu, subalterns. Els treballadors adscrits a este grup són els que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no han aconseguit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador del grup III, i han de realitzar labors de menor importància que se'ls assignen.

Grup I: iniciació. En este grup s'inclouen totes aquelles persones que auxilien en les distintes seccions realitzant el treball sense cap precisió i sense utilització de mitjans mecànics.

S'adscriuen a este grup la categoria de: peó.

Article 32. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i/o per la pertanyent al grup professional.

La mobilitat funcional es podrà realitzar entre diferents grups professionals sempre cap a un grup superior o dins d'un mateix grup professional, sempre que es tracte de cobrir llocs de treball per necessitats tècniques, organitzatives o de producció i pel temps imprescindible per a la seu justificació.

Com a conseqüència de la mobilitat funcional, es podran realitzar funcions diferents però amb les limitacions següents:

Els treballadors d'administració i vendes no estaran obligats a ocupar llocs de treball de les seccions de producció, manteniment i qualitat, excepte acord previ amb l'empresari i sempre que hagen rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

Igualment, els treballadors de producció i manteniment podran ocupar llocs de treball de les seccions de vendes i administració, amb l'acord previ amb el treballador.

La mobilitat entre producció i manteniment es podrà donar sempre que no menyscabe la dignitat professional o personal del treballador.

Els treballadors adscrits al departament de qualitat realitzaran els treballs o tasques que realitzaven fins al moment en cada empresa, i el treballador haurà de prestar el seu consentiment en cas d'haver de realitzar tasques d'un altre departament.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjuí de la seua formació i promoció professional, i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els quals es mantindrà la retribució d'origen.

2. Les empreses informaran a la representació legal dels treballadors de les vacants existents i el sistema de promoció professional.

3. S'establix un període màxim de sis mesos des de la data de registre del present conveni, perquè les empreses adapten les categories professionals vigentes als nous grups professionals.

3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficios industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores que se inician en la práctica del mismo.

5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etc.

8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

12. Realiza operaciones con equipos tales como télex, fax, fotocopiadora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: ayudante portero o conserje telefonista auxiliar administrativo subalternos. Los trabajadores adscritos a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador del grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

Grupo I: iniciación. En este grupo se incluyen todas aquellas personas que auxilian en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón.

Artículo 32. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional.

La movilidad funcional se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales siempre hacia un grupo superior o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas ó de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

Como consecuencia de la movilidad funcional se podrá realizar funciones diferentes pero con las siguientes limitaciones:

Los trabajadores de administración y ventas no tendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de las secciones de producción, mantenimiento y calidad, salvo acuerdo previo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

Igualmente los trabajadores de producción y mantenimiento podrán ocupar puestos de trabajo de las secciones de ventas y administración, previo acuerdo con el trabajador.

La movilidad entre producción y mantenimiento se podrá dar siempre y cuando no menoscabe la dignidad profesional o personal del trabajador.

Los trabajadores adscritos al departamento de calidad realizarán los trabajos ó tareas que venían realizando hasta el momento en cada empresa, debiendo prestar su consentimiento el trabajador en caso de tener que realizar tareas de otro departamento.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

2. Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

3. Se establece un período máximo de seis meses desde la fecha de registro del presente convenio, para que las empresas adapten las categorías profesionales vigentes a los nuevos grupos profesionales.

Així mateix, els efectes econòmics dels grups professionals operaran des de la data de registre del conveni.

Article 33. Règim disciplinari

1. Tota falta cometida pels treballadors i treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu, i serà en tot cas comunicada al comitè o delegat/s de personal.

2. Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

3. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

4. La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o treballadora i al comitè d'empresa o representants dels treballadors.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Article 34. Graduació de sancions

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a 15 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no-comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per temps no superior a deu minuts i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga càrrec o siga responsable i que en produïsquen deterioraments.

g) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.

2. Es consideren com a faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a trenta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjuí del que preveu el paràgraf e de l'apartat següent.

e) La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f) La desobediència a les ordes i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjuïs greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els útils, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això s'haja derivat un perjuí greu a l'empresa.

h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'útils, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

i) L'incompliment o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

Asimismo, los efectos económicos, de los grupos profesionales, operaran, desde la fecha de registro del convenio.

Artículo 33. Régimen disciplinario

1. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.

2. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora y al comité de empresa o representantes de los trabajadores.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 34. Graduación de sanciones

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a 15 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a diez minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.

g) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

c) El entorpimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguesa no habitual en el trabajo.

k) La falta de neteja personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja hagut l'opportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derive perjui greu per a les persones o les coses.

m) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e del present article.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, i sempre que hi haja hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball en sis ocasions durant sis mesos o en dotze durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un mes.

c) El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

e) L'incompliment o violació de secrets d'obligada reserva que produsca greu perjui per a l'empresa.

f) L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

g) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l i m del present article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels que exerciten funcions de comandament.

l) La no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, inclús de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 35. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriurán al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa es va assabentar de la seu comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometéss.

Article 36. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades i tipificades en l'article de graduació de sancions són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i faena de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió de sou i faena de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de sou i faena de 15 a 60 dies, trasllat a un centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any o acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades, puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 37. Jubilació

En el cas d'aquells treballadors afectats pel present conveni que puguen optar a la jubilació anticipada als 60 anys d'edat, caldrà ajustar-se al següent:

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en doce durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquier otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 35. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas y tipificadas en el artículo de graduación de sanciones son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 37. Jubilación

En el caso de aquellos trabajadores afectados por el presente convenio que puedan optar a la jubilación anticipada a los 60 años de edad se estará a lo siguiente:

1. Empreses fins a 15 treballadors. Si el treballador es jubila als 60, anys tindrà dret a una anualitat completa basant-se en el salari percebut realment l'any natural immediatament anterior a la data i any de la jubilació. L'empresa podrà optar entre satisfer eixes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les 12 mensualitats següents al mes de la jubilació del treballador.

2. Empreses de més de 15 treballadors. Si el treballador es jubila als 60 anys tindrà dret al cent deu per cent (110 per cent) d'una anualitat completa basant-se en el salari percebut realment l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Estes empreses podran optar entre satisfer esta quantitat en una sola vegada o de la manera següent:

Pagament del 40 per cent de l'import en la data de la jubilació.

El 20 per cent als tres mesos de la data de la jubilació.

El 20 per cent als sis mesos de la data de la jubilació.

I el 20 per cent restant als nou mesos de la data de jubilació.

En les empreses de més de 15 treballadors no tindran dret a la compensació econòmica per jubilació anticipada durant el mateix any més del 5 per cent de la plantilla de l'empresa. En el cas que el nombre de sol·licituds excedisca el 5 per cent de la plantilla de l'empresa, esta podrà optar per la compensació a tots ells o bé per un rigorós orde, fins que es cobrisca el límit del 5 per cent de la plantilla, i la resta perdrà el dret a la compensació si no espera l'any següent.

Si l'empresa opta per abonar la compensació a tots els que es jubilen, els excedents del 5 per cent indicat percebran el 90 per cent del resultat de l'aplicació del 110 per cent mencionat.

3. Tot treballador, per a tindre dret a esta compensació per jubilació, haurà de posseir una antiguitat, almenys, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; el treballador que reunisca este requisit i desitge acollir-se a l'opció de jubilació, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció de l'empresa en què preste servis, el qual expressarà el mencionat desig, així com la data de cessament al servici d'esta, el qual haurà de produir-se ineludiblement dins el mes següent al compliment de l'edat de seixanta anys.

Complits tots els requisits que s'exposen en el punt 3, el treballador que tinga presentat el seu desig de jubilació o bé estiga en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, si es mor, els seus preceptors seran els hereus legals del causant.

Aplicant esta mateixa norma per a aquells que, havent sol·licitat el dret a la jubilació, no l'hagen pogut obtindre per ser excedents del 5 per cent establert en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que s'indica i no n'haja fet ús, que continue en actiu i es jubile als 65 anys, percebrà de l'empresa on preste servis la quantitat de 719,53 euros, per una sola vegada, immediatament al seu cessament per jubilació.

Amb independència del que s'ha exposat més amunt, si el treballador reunix el requisit de 15 anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 61 i 65 anys, respectant-se les taules següents:

61 anys, el 80 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

62 anys, el 50 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

63 anys, el 20 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

64 anys, el 10 per cent del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

65 anys, 719,53 euros.

Article 38. Pèrdua de permís de conduir

En el cas que, com a conseqüència d'accident o infracció de circulació o trànsit prestant treball per a l'empresa, es produïsca la retirada del permís de conduir per període màxim de sis mesos a un operari, i la comesa del qual estiga condicionada per l'esmentat carnet, caldrà ajustar-se al següent:

1. L'empresa l'ocuparà en altres tasques laborals, i, si és possible, en una activitat semblant a la que exercix.

2. Percebrà el salari base, antiguitat si en té, i, quant a incentius, prima a la venda, etc., seran els del lloc al qual siga acoblat, si n'hi ha, i tot això, durant un màxim de sis mesos.

1. Empresas hasta 15 trabajadores. Si el trabajador se jubila a los 60 años tendrá derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las doce mensualidades siguientes al mes de la jubilación del trabajador.

2. Empresas de más de 15 trabajadores. Si el trabajador se jubila a los 60 años tendrá derecho al ciento diez por ciento (110 %) de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

Pago del 40 por ciento del importe en la fecha de la jubilación.

El 20 por ciento a los tres meses de la fecha de la jubilación.

El 20 por ciento a los seis meses de la fecha de la jubilación.

Y el 20 por ciento restante a los nueve meses de la fecha de jubilación.

En las empresas de más de 15 trabajadores no tendrán derecho a la compensación económica por jubilación anticipada durante el mismo año, más del 5 por ciento de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5 % de la plantilla de la empresa, esta podrá optar por la compensación a todos ellos o bien por un riguroso orden, hasta que se cubra el tope del 5 por ciento de la plantilla, perdiendo el resto el derecho a la compensación si no espera al año siguiente.

Si la empresa optase por abonar la compensación a todos los que se jubilen, los excedentes del 5 % indicado, percibirán el 90 % del resultado de la aplicación del 110 por ciento mencionado.

3. Todo trabajador para tener derecho a esta compensación por jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; el trabajador que reúna este requisito y deseé acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro el mes siguiente al cumplimiento de la edad de sesenta años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante.

Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5 por ciento establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 719,53 euros, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador reúne el requisito de 15 años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 61 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

61 años, el 80 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

62 años, el 50 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

63 años, el 20 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

64 años, el 10 por ciento del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

65 años, 719,53 euros.

Artículo 38. Pérdida de carnet de conducir

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carnet de conducir por período máximo de seis meses a un operario, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.

2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etc., serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Article 39. Seguretat i salut en el treball

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi del lloc de treball quan este siga perillós per a la salut de la mare i/o el fetus. No obstant això, l'empresari previament haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició al mencionat risc a través de les condicions o el temps de treball de la treballadora.

El canvi es realitzarà amb un informe mèdic previ de la Seguretat Social presentat per la gestant. Sempre que l'organització de l'empresa ho permeta, el lloc objecte del canvi serà del mateix grup professional laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el seu salari.

Les empreses afectades per este conveni, conjuntament amb el comitè d'empresa o delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que derive d'estes qüestions no ho serà dins de la jornada laboral o reducció d'esta.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors, de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme trimestralment.

Article 40. Comissió paritària

En compliment de l'apartat e) de l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació d'allò que s'ha pactat. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la mencionada comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 per cent dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la mencionada comissió, estos seran oïdes pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions correspondientes.

La comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia del salari base i complementos salariais variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

En el cas que en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu qualsevol de la parts amb legitimació en eixe èste àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit l'acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

Artículo 39. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. No obstante lo anterior, el empresario previamente deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, siempre que la organización de la empresa lo permita, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con comité de empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 40. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado e) del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 por ciento de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos.
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la Comisión Paritaria.

Article 41

Els treballadors exerciran el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i en la forma que s'establixen, a través dels seus òrgans de representació regulats en el present capítol.

Article 42

Quant als comités d'empresa i delegats de personal, s'ajustarà, respecte a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, al que estableix el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors. Respecte a l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del comité d'empresa o delegats de personal, es podrà efectuar, prèvia cessió voluntària d'altres representants sindicals en un o més d'ells dins de cada mes natural.

Article 43. Seccions sindicals d'empresa

En les empreses amb centres de treball, es podrà constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els seus components i la direcció, sense perjuí de les funcions, facultats i atribucions dels membres del comité o delegats de personal, i que tindrà encomanada les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defendre els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o sindicat i la direcció de les respectives empreses.

2. Podrà assistir a les reunions del comité d'empresa, comité de seguretat i higiene i comités paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que estos òrgans admeten previament la seu presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a disposició del comité d'empresa, d'acord amb allò que s'ha regulat a través de la llei, i estaran obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment siguin procedents. Posseiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i el conveni col·lectiu als membres del comité d'empresa, amb l'excepció que s'indica, que el seu crèdit d'hores mensuals retribuïdes serà de 15.

4. Seran oïts per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors en general i els afiliats al sindicat.

5. Seran, així mateix, informats i oïts per l'empresa amb caràcter previ:

Sobre els acomiadaments i sancions que afecten els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors, quan revista caràcter col·lectiu o de centre de treball general i, sobretot, projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors.

La implantació o revisió de sistema d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o delegats de personal, descomptaran dels salaris les quotes sindicals dels seus afiliats, amb l'autorització prèvia escrita d'estos, la qual podrà ser revocada en qualsevol moment per l'interessat; el delegat entregará els rebuts o cupons a l'empresa, i esta deduirà l'import als treballadors i entregará la suma total d'allò que s'ha recapitat al mencionat delegat, amb la qual cosa quedrà alliberada tota ulterior responsabilitat respecte d'això.

7. El delegat sindical podrà, previ coneixement de la direcció, difondre i publicar en el si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, en el qual es reservarà espai suficient, les notes, comunicacions i convocatòries d'interès sindical per als seus afiliats.

8. En matèria de reunions, ambdós parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical podrà designar-se un delegat sindical, que, necessàriament, serà treballador en actiu de la plantilla i preferentment membre del comité d'empresa, i l'efectuarà cada central o sindicat d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

Article 44. Excedències per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador en actiu que posseirà càrrec sindical de rellevància provincial o a escala de

Artículo 41

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Artículo 42

En cuanto a los comités de empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 43. Secciones sindicales de empresa

En las empresas con centros de trabajo, se podrá constituir una Sección Sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la Dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivo, a los miembros del comité de empresa, con la salvedad que se indica, de que su crédito de horas mensuales retribuidas será de 15.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y esta deducirá el importe a los trabajadores y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedará liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podrá, previo conocimiento de la dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada sección sindical podrá designarse un delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador en activo de la plantilla y preferentemente miembro del comité de empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 44. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de

secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Romandrà en esta situació mentres es trobe en l'exercici del mencionat càrrec, i es reincorporarà a la seu empresa, si ho sol·licita en el termini d'un mes al finalitzar-ne l'exercici. En les empreses amb plantilla inferior a 50 treballadors, els afectats pel terme de la seu excedència, cobriran la primera vacant del seu grup professional que es produïsca en la plantilla de pertinença, excepte pacte individual en contra.

Article 45. Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Als delegats sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals i que participen en les comissions negociadoras de convenis col·lectius, mantenint la seu vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seu labor com a negociadors i durant el transcurs de l'avantdita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

Article 46

En les empreses que no tinguen constituida secció sindical, la central sindical o sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador de la plantilla, perquè puguen procedir al cobrament de les mencionades quotes, sempre que no altere la marxa de la producció.

Article 47

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del comité, delegats del personal i delegats sindicals, a fi de preveure l'assistència d'estos a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

Article 48. Formació professional

El treballador tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si este és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 49. Condicions més beneficioses

A causa del caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'este conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que considerades en el seu conjunt i en còmput anual disfrute el personal quan es publique este.

Article 50. Remissió a normativa general

En tot el que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació laboral de caràcter general.

Article 51. Sancions a les empreses

Les empreses podran ser sancionades per l'autoritat laboral, quan infringisquen l'exacte compliment d'este conveni, i podran ser denunciades per qualsevol empresa o treballador d'esta, o que pertanga a la denunciada.

Article 52. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritària d'este l'obertura del procediment, en el moment d'iniciar el període de consultes, i remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment del treball.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar claramente les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 45. Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46

En las empresas que no tengan constituida Sección Sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 47

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 48. Formación profesional

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 49. Condiciones más beneficiosas

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 50. Remisión a normativa general

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 51. Sanciones a las empresas

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas por cualquier empresa o trabajador de la misma, o que pertenezca a la denunciada.

Artículo 52. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la comisión paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a 15 dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa d'esta i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'allegue.

Les empreses també podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan estes tinguen una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència d'esta aplicació, i afectarà les possibilitats de manteniment de l'ocupació en estes.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, s'atribuirà la representació legal d'estos, en proporció a la representativitat, dels sindicats firmants del present conveni, excepte acord en contra. Esta comissió serà com a màxim de tres membres.

L'empresari podrà atribuir la seu representació a l'organització empresarial en què estiga integrada.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es donarà la discrepancia per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observarà, per consegüent, respecte de tot això sigil professional.

Article 53

Les parts es comprometen en este acte a l'estricte compliment de la llei d'igualtat efectiva entre homes i dones, i a l'adecuada aplicació de la mencionada llei en el marc de les empreses afectades per este conveni, de manera que no es produïsca cap situació de discriminació per raó de sexe, ni en la contractació, ni en el marc de les pròpies relacions laborals, ni de qualsevol altra manera.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Atés que s'ha suprimit el concepte de plus conveni i s'ha unificat en el concepte salari base, s'establix que, amb caràcter transitori i als efectes de l'adquisició de trams d'antiguitat en el cas d'alguns treballadors, l'import que haurà de computar-se a l'efecte d'establir el complement d'antiguitat consolidada no haurà d'incloure l'import corresponent al plus conveni.

Segona. Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos a partir de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* per a regularitzar els endarreriments econòmics que s'hauran de satisfacer als treballadors afectats pel present conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Si els treballadors adscrits a un grup professional van percepere, en el moment de la firma del present conveni, quantitats per mitjà de pluses, complements personals o qualsevol altre concepte, en funció

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a 15 días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como máximo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a la organización empresarial en la que estuviere integrada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la comisión paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la comisión paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 53

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida Ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Dado que se ha suprimido el concepto de plus convenio unificándose en el concepto salario base se establece que con carácter transitorio y a los efectos de la adquisición de tramos de antigüedad en el caso de algunos trabajadores, el importe que deberá computarse a los efectos de establecer el complemento de antigüedad consolidada no deberá incluir el importe correspondiente al plus convenio.

Segunda. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses a partir de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, para regularizar los atrasos económicos a satisfacer a los trabajadores afectados por el presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Si los trabajadores adscritos a un grupo profesional vinieren percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante pluses, complementos personales o cualquier otro

de la realització específica del treball descrit per al mencionat grup, les quantitats que perceben seran compensables i absorbibles.

Segona. En aplicació de la disposició addicional segona del conveni vigent el 31 de desembre de 2009, sobre equiparació dels grups professionals en matèria salarial, les parts firmants es comprometen a reunir-se per mitjà d'una comissió creada a este efecte abans del 30 d'abril de 2013.

Tercera. Les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en el sector, evitant en la mesura que siga possible l'amortització de llocs de treball.

Quarta. Atés que durant l'any 2012 no s'ha dut a terme l'increment corresponent, adjunt al present conveni s'acompanya la taula de salariis aplicable al mencionat any, i hauran de fer-se efectius els endarreriments corresponents amb efectes de l'1 de gener de 2012, en el termini de tres mesos, des de la publicació del present conveni.

DISPOSICIÓ FINAL

Els complementos de caràcter personal que perceben els treballadors derivats de la percepció, al seu dia, d'un salari superior al fixat en conveni, no seran absorbibles ni compensables i patiran el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

Taules salarials begudes refrescants segons grups

(Increment 0,6%) 2012 Definitives				
	S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2012
Grup I	31,80	953,99	572,39	15073,05
Grup II				
Manteniment	32,69	980,63	588,38	15494,02
Producció	32,69	980,63	588,38	15494,02
Qualitat	32,69	966,88	580,13	15276,69
Administració	995,76	995,76	597,46	15533,86
Grup III				
Manteniment	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Producció	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Qualitat	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Vendes	34,03	1020,77	612,46	16128,18
Administració	1057,77	1057,77	634,66	16501,21
Grup IV				
Manteniment	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Producció	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Qualitat	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Vendes	34,47	1034,10	620,46	16338,78
Administració	1065,45	1065,45	639,27	16621,02
Grup V				
Manteniment	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Producció	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Qualitat	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Vendes	1136,56	1136,56	681,94	17730,34
Administració	1133,94	1133,94	680,37	17689,53
Grup VI	1142,18	1142,18	685,31	17818,01
Grup VII	1232,78	1232,78	739,67	19231,37
Grup VIII	1238,97	1238,97	743,38	19327,93

concepto, en función de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Segunda. En aplicación de la disposición adicional segunda del convenio vigente a 31 de diciembre de 2009, sobre equiparación de los grupos profesionales en materia salarial, las partes firmantes se comprometen a reunirse mediante una comisión creada al efecto antes del 30 de abril de 2013.

Tercera. Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

Cuarta. Dado que durante el año 2012, no se ha llevado a cabo el incremento correspondiente, adjunto al presente convenio se acompaña tabla de salarios aplicable a dicho año, debiendo hacerse efectivos los atrasos correspondientes con efectos 1 de enero de 2012, en el plazo de tres meses, desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Los complementos de carácter personal que perciban los trabajadores derivados de la percepción, en su día, de un salario superior al fijado en convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

Tablas salariales bebidas refrescantes según grupos

(Incremento 0,6%) 2012 Definitivas				
	S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2012
Grupo I	31,80	953,99	572,39	15073,05
Grupo II				
Mantenimiento	32,69	980,63	588,38	15494,02
Producción	32,69	980,63	588,38	15494,02
Calidad	32,69	966,88	580,13	15276,69
Administración	995,76	995,76	597,46	15533,86
Grupo III				
Mantenimiento	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Producción	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Calidad	34,42	1032,56	619,54	16314,47
Ventas	34,03	1020,77	612,46	16128,18
Administración	1057,77	1057,77	634,66	16501,21
Grupo IV				
Mantenimiento	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Producción	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Calidad	35,14	1054,20	632,52	16656,36
Ventas	34,47	1034,10	620,46	16338,78
Administración	1065,45	1065,45	639,27	16621,02
Grupo V				
Mantenimiento	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Producción	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Calidad	1136,32	1136,32	681,79	17726,65
Ventas	1136,56	1136,56	681,94	17730,34
Administración	1133,94	1133,94	680,37	17689,53
Grupo VI	1142,18	1142,18	685,31	17818,01
Grupo VII	1232,78	1232,78	739,67	19231,37
Grupo VIII	1238,97	1238,97	743,38	19327,93

<i>Prima a la venda</i>		<i>Diètes</i>	
Prima a la venda, servici directe per caixa	0,1513	Dieta completa	41,4346
Prima a la venda, servici a distribuidors per caixa	0,077	Mitjana de dieta	15,7456

<i>Jornades especials</i>		<i>Quart torn</i>	
Jornada de dilluns a dissabte	40,8791	Quart torn sis mesos	43,3757
Jornada de dimarts a dissabte	37,1794	Quart torn extensiu	47,0936

Taules hores extres begudes refrescants segons grups

Increment IPC 0,6 %
2012 Definitives

Grup I 14,76

Grup II
 Manteniment 15,23
 Producció 15,23
 Qualitat 15,23
 Ventes 15,23
 Administració 15,23

Grup III
 Manteniment 16,19
 Producció 16,19
 Qualitat 16,19
 Ventes 16,19
 Administració 16,19

Grup IV
 Manteniment 16,31
 Producció 16,31
 Qualitat 16,31
 Ventes 16,31
 Administració 16,31

Grup V
 Manteniment 17,29
 Producció 17,29
 Qualitat 17,29
 Ventes 17,29
 Administració 17,29

Grup VI 18,85

Grup VII 18,85

Grup VIII 18,85

<i>Prima venta</i>		<i>Diètes</i>	
Prima a la venta, servicio directo por caja	0,1513	Dieta completa	41,4346
Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja	0,077	Media Dieta	15,7456

<i>Jornadas especiales</i>		<i>Cuarto turno</i>	
Jornada lunes a sábado	40,8791	Cuarto turno seis meses	43,3757
Jornada martes a sábado	37,1794	Cuarto turno extensivo	47,0936

Tablas horas extras bebidas refrescantes según grupos

Incremento IPC 0,6 %
2012 Definitivas

Grupo I 14,76

Grupo II
 Mantenimiento 15,23
 Producción 15,23
 Calidad 15,23
 Ventas 15,23
 Administración 15,23

Grupo III
 Mantenimiento 16,19
 Producción 16,19
 Calidad 16,19
 Ventas 16,19
 Administración 16,19

Grupo IV
 Mantenimiento 16,31
 Producción 16,31
 Calidad 16,31
 Ventas 16,31
 Administración 16,31

Grupo V
 Mantenimiento 17,29
 Producción 17,29
 Calidad 17,29
 Ventas 17,29
 Administración 17,29

Grupo VI 18,85

Grupo VII 18,85

Grupo VIII 18,85

Taules salarials begudes refrescants segons grups

(Increment 0,6%)
2013 Definitives

	S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacacions	Total any 2013
Grup I	32,00	960,00	576,00	15136,00
Grup II				
Manteniment	33,04	991,14	594,69	15627,02
Producció	33,04	991,14	594,69	15627,02
Qualitat	33,04	991,14	594,69	15627,02
Vendes	33,04	991,14	594,69	15627,01
Administració	1001,73	1001,73	601,04	15627,00
Grup III				
Manteniment	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Producció	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Qualitat	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Vendes	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Administració	1064,12	1064,12	638,47	16600,27
Grup IV				
Manteniment	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Producció	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Qualitat	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Vendes	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Administració	1072,74	1072,74	643,64	16734,74
Grup V				
Manteniment	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Producció	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Qualitat	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Vendes	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Administració	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Grup VI	1149,03	1149,03	689,42	17924,87
Grup VII	1240,18	1240,18	744,11	19346,81
Grup VIII	1246,40	1246,40	747,84	19443,84

Prima a venda		Dietes	
Prima a la venda, servici directe per caixa	0,1522	Dieta completa	41,6832
Prima a la venda, servici a distribuïdors per caixa	0,0775	Mitja dieta	15,8401
Jornades especials		Quart torn	
Jornada dilluns a dissabte	41,1244	Quart torn 6 mesos	43,636
Jornada dimarts a dissabte	37,4025	Quart torn extensiu	47,3762
Quantitat jubilació	768,0415		

Tablas salariales bebidas refrescantes según grupos

(Incremento 0,6%)
2013 Definitivas

	S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2013
Grupo I	32,00	960,00	576,00	15136,00
Grupo II				
Mantenimiento	33,04	991,14	594,69	15627,02
Producción	33,04	991,14	594,69	15627,02
Calidad	33,04	991,14	594,69	15627,02
Ventas	33,04	991,14	594,69	15627,01
Administración	1001,73	1001,73	601,04	15627,00
Grupo III				
Mantenimiento	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Producción	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Calidad	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Ventas	35,10	1052,85	631,71	16599,97
Administración	1064,12	1064,12	638,47	16600,27
Grupo IV				
Mantenimiento	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Producción	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Calidad	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Ventas	35,38	1061,40	636,84	16734,74
Administración	1072,74	1072,74	643,64	16734,74
Grupo V				
Mantenimiento	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Producción	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Calidad	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Ventas	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Administración	1143,38	1143,38	686,03	17836,73
Grupo VI	1149,03	1149,03	689,42	17924,87
Grupo VII	1240,18	1240,18	744,11	19346,81
Grupo VIII	1246,40	1246,40	747,84	19443,84
Prima venta		Dietas		
Prima a la venta, servicio directo por caja	0,1522	Dieta completa	41,6832	
Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja	0,0775	Mitja dieta	15,8401	
Jornadas especiales		Cuarto turno		
Jornada lunes a sábado	41,1244	Cuarto turno seis meses	43,636	
Jornada martes a sábado	37,4025	Cuarto turno extensivo	47,3762	
Cantidad jubilación	768,0415			

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València (Codi: 80100035012012). [2013/6578]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València, subscrit per la comisió negociadora integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de juny de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS PER A LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Índex:

- Capítol I
 - Article 1. Àmbit d'aplicació
 - Article 2. Àmbit territorial
 - Article 3. Àmbit personal
 - Article 4. Vigència
 - Article 5. Compensació i absorció
- Capítol II
 - Article 6. Plus d'assistència
 - Article 7. Salari base
 - Article 8. Pagues extraordinàries
 - Article 9. Participació en beneficis
 - Article 10. Proporcionalitat pagues extres
 - Article 11. Taula salarial
- Capítol III
 - Article 12. Jornada laboral
 - Article 13. Vacacions
 - Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens
 - Article 15. Excedències
 - Article 16. Ropa de treball
 - Article 17. Defunció
 - Article 18. Revisió mèdica
 - Article 19. Malalties i accidents
 - Article 20. Igualtat
 - Article 21. Garanties d'ocupació
 - Article 22. Actuació i garanties sindicals
 - Article 23. Informació al treballador
 - Article 24. Seguretat i higiene

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia (Código: 80100035012012). [2013/6578]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de junio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Indice:

- Capítulo I
 - Artículo 1. Ámbito de aplicación
 - Artículo 2. Ámbito territorial
 - Artículo 3. Ámbito personal
 - Artículo 4. Vigencia
 - Artículo 5. Compensación y absorción
- Capítulo II
 - Artículo 6. Plus de asistencia
 - Artículo 7. Salario base
 - Artículo 8. Pagas extraordinarias
 - Artículo 9. Participación en beneficios
 - Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras
 - Artículo 11. Tabla salarial
- Capítulo III
 - Artículo 12. Jornada laboral
 - Artículo 13. Vacaciones
 - Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes
 - Artículo 15. Excedencias
 - Artículo 16. Ropa de trabajo
 - Artículo 17. Fallecimiento
 - Artículo 18. Revisión médica
 - Artículo 19. Enfermedades y accidentes
 - Artículo 20. Igualdad
 - Artículo 21. Garantías de empleo
 - Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
 - Artículo 23. Información al trabajador
 - Artículo 24. Seguridad e higiene

Article 25. Quota sindical	Artículo 25. Cuota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents	Artículo 26. Seguro de accidentes
Article 27. Inaplicació salarial	Artículo 27. Inaplicación salarial
Article 28. Antiguitat	Artículo 28. Antigüedad
Article 29. Ajuda familiar	Artículo 29. Ayuda familiar
Article 30. Contractació	Artículo 30. Contratación
Article 31. Contracte de formació	Artículo 31. Contrato de formación
Article 33. Classificació professional	Artículo 33. Clasificación profesional
Article 34. Règim disciplinari	Artículo 34. Régimen disciplinario
Article 35. Salari mínim de conveni	Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Article 36. Premi de fidelitat	Artículo 36. Premio de fidelidad
Article 37. Comissió Paritària	Artículo 37. Comisión Paritaria
Disposicions finals	Disposiciones Finales
Disposició final primera. Remissió a fonts legals	Disposición Final Primera. Remisión a fuentes legales
Disposició final segona	Disposición Final Segunda

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà aplicable i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació se citen: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, mòlta de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà de compliment obligatori per a les esmentades empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Estes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats ressenyades en l'article 1r, tant fixos com eventuals, així com els que d'ara en avan hi ingressen, sense cap excepció més que la determinada per l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

Article 4. Vigència

Este conveni tindrà una vigència de tres anys, des del primer de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, prorrogable per reconducció tácita, tret que hi haja denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en este conveni són compensables en la seu totalitat amb les que anteriorment regisquen per qualsevol causa i formen un tot orgànic i individual, i als efectes de la seu aplicació pràctica seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerades i en còmput anual superen el nivell d'este.

Garantia ad personam: no obstant allò dispuesto anteriormente, si alguna empresa o treballador determinat té establides condicions que en el seu conjunt superen les d'este conveni, seran respectades en la quantia que sobrepassen este conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Este plus s'abonarà per cada un dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular-hi els distints complementos salariais en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. Este salari base és determinat en la taula salarial en dos acepcions: mensual i diària.

Article 25. Quota sindical	Artículo 25. Cuota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents	Artículo 26. Seguro de accidentes
Article 27. Inaplicació salarial	Artículo 27. Inaplicación salarial
Article 28. Antiguitat	Artículo 28. Antigüedad
Article 29. Ajuda familiar	Artículo 29. Ayuda familiar
Article 30. Contractació	Artículo 30. Contratación
Article 31. Contracte de formació	Artículo 31. Contrato de formación
Article 33. Classificació professional	Artículo 33. Clasificación profesional
Article 34. Règim disciplinari	Artículo 34. Régimen disciplinario
Article 35. Salari mínim de conveni	Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Article 36. Premi de fidelitat	Artículo 36. Premio de fidelidad
Article 37. Comissió Paritària	Artículo 37. Comisión Paritaria
Disposicions finals	Disposiciones Finales
Disposició final primera. Remissió a fonts legals	Disposición Final Primera. Remisión a fuentes legales
Disposició final segona	Disposición Final Segunda

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineras de aceite, molinadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el primero de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de éste.

Garantía ad personam: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com a administratiu, subaltern i obrers, tindran dret a percebre dos pagues extraordinàries de trenta dies cada una d'elles, el quinze de juliol que es denomina paga d'estiu i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març. L'import de les dites pagues es calcularà sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

Els períodes de meritació seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de meritació anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per este conveni, percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10 per cent dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indicarà en este mateix article. Este complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula explicativa: salari base dies percebuts, més salari base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre, i sobre el total percebut es pot obtindre el deu per cent.

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de realitzar l'abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació d'este dret.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingressa o cesse en l'any natural se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, ja que els dies esmentats en les pagues indicades en el present capítol ho són per al personal que treballe durant dotze mesos.

Article 11. Taula salarial

Serà, per a la vigència durant el 2012, la que figura en l'annex I d'este conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que han sigut descrits en els distints articles d'este conveni, seran incrementats en el 0,50 %.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,6 %.

Per al tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,7 %.

Finalitzats cada un dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de cada un dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la Zona Euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produeix este fet, la quantitat resultant s'aplicaria en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excluint en ambdós els carburants i combustibles.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salari es liquidarà per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salarials.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'establirà una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, tret dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització de l'horari serà, segons les empreses amb audiència dels afectats i en presència del Comitè d'Empresa o delegats de personal.

Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100 % sobre el preu hora ordinària.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 9. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2012 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,50%.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,6%.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,7%.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100% sobre el precio hora ordinaria.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'este règim i per este mateix concepte, l'import brut mensual de 165,86 euros.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de fer desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'ells l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de gastos de desplaçament.

En tot cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit als treballadors afectats.

La condició pactada és absorbible en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per este concepte o altres anàlegs, amb les quals forma un tot orgànic i individual, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades en còmput anual.

Article 13. Vacacions

Tot el personal afectat pel present conveni, tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals. Les vacacions es faran entre l'u de juny i el trenta de setembre. Al salari base s'abonarà la part proporcional del plus d'assistència, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan les necessitats del servici i a instància de les empreses hagen de fer-se vacacions fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador percebrà una compensació d'un 20 per cent del salari base en els dies que queden fora del període ressenyat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador respecte a la data de gaudi de les vacacions. Tot això és aplicable a aquells treballadors que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i els que no porten un any, la part proporcional que els corresponga en raó del temps treballat.

El personal que treballe a torns percebrà en concepte de torn la quantitat de 30,19 euros en el moment d'eixir de vacacions.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, segons la Llei General d'Educació tindrà dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i la resta de proves d'aptitud, sense alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas per a l'exercici d'este dret, el treballador haurà de justificar fehacientement per mitjà d'una certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores, i després de les dites proves, la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment, el treballador disposarà de les hores necessàries, retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any, per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció del permís de conduir, per a la qual cosa haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització de les dites proves.

Article 15. Excedències

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reintegròs haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb una antiguitat en l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 165,86 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,19 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cálculo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, tret que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi al que, si és el cas, s'estava disfrutant.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix este article, serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaran anualment al seu personal que d'acord amb la seua condició professional facen faenes que n'exigisquen l'ús, la roba de treball següent:

a) Dos bates i dos còfies.

b) Dos camises, dos pantalons i una jaqueta curta.

Així mateix, es facilitaran les peces de roba, bòtes i elements necessaris d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

En tots els casos, el personal a qui se li assigne la roba de treball està obligat a la seua cura, conservació i devolució si causa baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servici la no utilització o ús inadequat de les peces que d'acord amb este article li siguin entregades, així com de qualsevol altres, que d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes concordants li puguen ser proporcionades.

Article 17. Defunció

En cas de mort d'algun treballador, qualsevol que en siga la causa, l'empresa abonarà als seus hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del difunt, amb els complementos personals inclosos.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del conveni que no tinguen establert un servei mèdic d'empresa propi o mancomunat, efectuaran als seus treballadors fixos en plantilla una revisió mèdica anual que haurà d'anar acompañada del corresponent informe a l'interessat.

La revisió es durà a terme en horari laboral o a compte d'este.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran als treballadors en situació de baixa per IT fins al 90 per cent de les prestacions percebudes pels treballadors de la Seguretat Social a partir del vint-i-uné dia, tenint en compte que el total de la percepció no podrà superar el salari real cobrat pel treballador. Així mateix, les dites empreses es reservaran durant tot el període de baixa per les assenyalades causes el dret a establir un diagnòstic establert pels facultatius que designen. Les despeses que la revisió

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

a) Dos batas y dos cofias.

b) Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus herederos la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado efectuarán a sus trabajadores fijos en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado.

Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos

mèdica ocasiona seran al seu càrrec. En el cas que este segon diagnòstic siga contrari, el treballador perderà automàticament el dret a la percepció del plus.

Quan la falta d'assistència estiga motivada per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a una hospitalització, les empreses podran enviar els accidentats o malalts a un reconeixement mèdic, que serà dut a terme per un metge designat per estos, i que certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia, el treballador necessite l'assistència a consulta mèdica en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran sense pèrdua de retribució el permís corresponent pel temps necessari a esta finalitat. El treballador n'haurà de presentar el justificant, amb un volant visat pel facultatiu.

Quan la situació d'IT es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador a fi que este perceba el 100 % del salari real.

Article 20. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjuï del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni collectiu que siga aplicable, en els termes que s'hi preveja.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, després d'una negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haja resolt en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'este pla, en els termes que es fixen en l'accord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, després de la consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no recaiga una sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant este període i no tindrà l'obligació de prestar-hi treball, sense dret a retribució ni cotització, ja que el contracte es troba en suspensió. Perquè este dret puga ser invocat pel treballador, és condició indispensable que ho comunique de forma eficaç a l'empresari, en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de fer-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció i caldrà un preavís a l'empresari, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dóna per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir el detingut.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors. Les hores que li corresponen a un delegat es podran acumular a favor d'un altre, sempre que el qui les cedisca comunique fehacientment a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui s'han d'acumular.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanya a una central sindical, i estiga autoritzat per ella, puga ges-

que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasiona. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mencionado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100% del salario real.

Artículo 20. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoriales por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comunique de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comunique fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenezca a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda

tionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors afiliats a esta central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa facilitarà a títol individual, a tot treballador que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i el comitè d'empresa entendran en tot el que es referix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball. A este efecte, i de comú acord amb les empreses, aportaran l'estructura més adequada a la importància i característica del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i podran demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

Quant a la consideració dels corresponents plusos de toxicitat, perillositat i penositat, les empreses posaran els mitjans suficients que per a cada necessitat calga, en relació al seu càlcul o mesurament dels ja esmentats supòsits, que disposen en la seua pròpia organització o que els siguin requerits en virtut de la normativa legal existent.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que així ho indiquen de forma personal.

La dita deducció s'efectuarà en les empreses, en la medida que els sistemes informàtics de cada una d'elles, s'adapte als seus respectius programes per a esta exigència.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades pel present conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6010,12 euros, en cas de defunció.
- 6010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Les dos contingències s'entenen com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació d'este conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidísca iniciar la inaplicació del conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària del present conveni l'obertura del procediment, i al temps d'iniciar el període de consultes remetrà la documentació econòmica pertinente i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat d'un pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Este període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà de memòria explicativa relacionant les mesures de caràcter general que s'haja previst adoptar, en funció de la causa que s'hi al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan estes tinguen una disminució persistente del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, cosa que afectaria les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, se'n atribuirà la representació legal en proporció a la representativitat dels sindicats firmants del present conveni, tret d'un acord en contra. Esta comissió serà com a mínim de tres membres.

gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

La empresa facilitará a título individual, a todo el trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene

Los delegados de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, en la medida que los sistemas informáticos de cada una de ellas, se adapte a sus respectivos programas para esta exigencia.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comi-

L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització empresarial firmant d'este conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió Paritària, totes les parts negociadores hi estarán sotmeses.

En cas de discrepancia, esta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o mecanismes recollits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es donarà la discrepancia per no resolta als efectes legals oportuns.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observarà per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/00, la desaparició del concepte d'antiguitat, no obstant això, a fi de respectar els drets adquirits es va acordar crear en els fulls de salariis un nou concepte denominat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'establix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 239,59 euros per any per a aquells treballadors que tinguin fills discapacitats.

Article 30. Contractació

S'amplia el termini de duració per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15, apartat b, de l'Estatut dels Treballadors, a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a la indemnització legalment establida.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podrán realizar este tipo de contratos para tal de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato nomás podrá fe-se amb treballadors entre 16 i 21 anys d'edat que no tinguin titulació suficient per a realizar un altre tipus de contractes formatius.

La duració del contracte serà com a mínim de sis mesos i com a màxim de dos anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es realitzen fins a esgotar el període màxim podrán ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 15 per cent de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se durà a terme alternándose con el trabajo efectivo.

Per tal de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.

No hi haurà distinció entre els menors que tinguin 16 anys cumplits i els majors d'esta edat.

Article 32. Permisos

El treballador, amb un avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Setze dies per matrimoni.

b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu que comporte hospitalització o intervenció quirúrgica amb anestesi total,

síón será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/00, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 239,59 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15. apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 31. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 21 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.

Sin distinguir entre los menores que tengan 16 años cumplidos y los mayores de dicha edad.

Artículo 32. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisésis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia

o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada.

La duració d'esta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exercisca este dret, per la seua voluntad, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que el permís comience a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 33. Classificació professional

Grups professionals. Queden establits els grups professionals en funció de les aptituds, titulacions i contingut general de les prestacions. Les distintes categories professionals quedaran incloses en cada un d'ells segons la titulació i funcions.

La retribució serà la fixada en la seua categoria. La categoria serà determinada per la prevalença en la funció.

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil.

Queden inclosos en este grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

1. Tècnics amb títol universitari superior. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

Director tècnic: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són els qui, amb un títol superior professional, exercixen en l'empresa funcions pròpies d'este.

2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà. Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Enginyers i pèrits: s'inclouen en esta categoria els qui amb este títol exercixen en les empreses les funcions pròpies d'este.

– Mestres industrials: són aquells que havent realitzat els estudis necessaris, exercixen funcions tècniques de qualsevol orde.

– Ajudants tècnics sanitaris: són aquells, que en possessió del títol corresponent, exercixen la seua professió en les empreses del sector, tenint com a missió específica, derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són els qui, en possessió del corresponent títol, assessoren l'empresa i els seus treballadors en matèria laboral, de seguretat social i altres connexes.

– Treballadors socials: són aquells que, posseint el corresponent títol expedit pel ministeri exercixen en les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador, i estudi del medi en què conviu. Aconsellen la forma en què pot millorar-se, tracten d'ajustar el treballador al medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuden a resoldre problemes i li donen orientació i assessorament en els aspectes més diversos, siguen de tipus laboral o familiar.

3. Tècnics no titulats o amb títol no universitari. Queden incloses dins d'este subgrup professional, les categories següents:

– Contramestres o caps de taller: són els qui tenint coneixements de cultura general i capacitat suficient, a les ordes immediates d'un tècnic de categoria superior, tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica. La seua missió és la vigilància i inspecció de les distintes fases de fabricació, observar i cuidar el funcionament dels distints òrgans de què es compon i respondre de la disciplina del personal, distribució del treball, de la seua bona execució, reposició de peces i conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'esta categoria els mestres refinadors d'oli.

Delineants projectistes: són els empleats tècnics que dins de l'especialitat a què es dedique la secció en què presten els seus serveis

total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Clasificación profesional

Grupos profesionales. Quedan establecidos los grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

1. Técnicos con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

Director técnico: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

– Maestros industriales: son aquéllos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

– Ayudantes técnicos sanitarios: son aquéllos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

– Graduados sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

– Trabajadores sociales: son aquéllos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

– Contramaestres o jefes de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que presten sus

projecten o detallen allò que els indica l'enginyer o tècnic davall les ordes dels quals estan, o el qui, sense tindre superior immediat, realitza allò que personalment concebia, segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients, les empreses o la naturalesa de les obres. Han d'estar capacitats per a dirigir muntatges, alçar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres a estudiar o muntar i replantejar-les. Dins de totes estas funcions les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenrotllar l'obra que haja de construir-se i preparar les dades necessàries que puguen servir de base a les ofertes que es facen. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és el lloc capaç de desenrotllar projectes senzills, alçaments de plànols de conjunt i detall, siguin del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; croquisació de maquinària en conjunt, especejament de plans, comandes de materials per a consultes i obres que hagen d'executar-se, interpretació de plans, cubicacions i transportació de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, després del coneixement de les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Esta categoria s'equiparà salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

– Analistes: són aquells que fan en els laboratoris les ànàlisis diàries necessàries en la indústria. Del treball efectuat, n'han de respondre davant dels seus caps.

– Auxiliars de laboratori: són els qui duen a terme funcions senzilles, com manipulació de mostres, etcètera, i ajuden els seus superiors en treballs elementals que poden tindre una ràpida comprovació i sempre davall la seua vigilància.

B) Administratius

Tenen este caràcter els qui exercixen en les empreses funcions administratives o d'oficina. Es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són els empleats proveïts o no de poder, que assumixen l'orientació i responsabilitat dins de l'empresa de diverses seccions o negocis.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors de sucursals i els caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són els qui tenen a càrrec seu, proveïts o no de poder, l'organització, distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat determinat.

– Oficials de primera: són els qui a les immediates ordes dels caps de primera o segona, si els hi ha, executen els treballs de màxima responsabilitat relacionats amb el servei que exercixen, així com tots aquells altres que requerisquen, per a la seua total i perfecta execució. Tenen la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en l'exercici de la seua comesa.

S'inclouen en esta categoria a títol enunciatiu, els corresponsals no subjectes a minutes dictades pels seus superiors; empleats de comptabilitat que tinguen a càrrec seu els llibres superiors d'esta, balanços, etcètera, caixers de cobraments i pagaments sense firma ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de Transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són els empleats que a les ordes dels seus superiors desenrotllen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que se'ls encomanen corresponents a la secció o negociat a què pertanguen.

S'inclouen en esta categoria, a part dels que els corresponga per aplicació del que disposa el paràgraf anterior, els corresponsals subjectes a minutes dictades pels seus superiors; taquimecanògrafs en idioma nacional.

– Auxiliars: són els empleats majors de 18 anys, que amb la capacitat necessària col·laboren amb els oficials en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és l'empleat que al servei d'una sola empresa fa habitualment el seu treball fora de la província, sense perjuí que circumstancialment ho faça dins, segons la ruta previament assenyalada. Este treball consistix a oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i cuidar del seu compliment fora del temps dedicat als viatges, sense detriment de la seua dignitat professional.

servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replanteárlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

– Delineante: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de segunda administrativo.

– Analistas: son aquéllos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

– Jefes de primera: son los empleados provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes de primera los inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.

– Jefes de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

– Oficiales de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutos dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

– Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutos dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

– Auxiliars: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viatjante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circunstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor de plaça: és l'empleat d'una sola empresa que d'una manera habitual du a terme les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què radica l'establiment al servei de les quals està.

– Dependent: és l'empleat major de 18 anys, encarregat d'efectuar les vendes amb coneixements pràctics dels articles el despach dels quals li està confiat; haurà de cuidar el recompte de les mercaderies per a sol·licitar la seua reposició en temps oportú i de la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat.

Queden incloses dins d'este grup professional les categories següents:

– Mestres: són els treballadors que tenen sota la seua responsabilitat, d'una manera permanent, la direcció de les operacions pròpies de la indústria, sent els caps de personal obrer. En les indústries de poca importància la seua labor no es limitarà a la sola labor de direcció, sinó que prendrà part activa en les funcions manuals de la indústria.

En este grup estaran inclosos, entre altres, els denominats mestres d'almàssera, de margarines i greixos comestibles, de màquines de mòltia, d'extractores, de desdobladores, de destil·leries de glicerina, d'hidrogenadores, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, hibernadores, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estaran obligades a classificar com a mestres els encarregats de les diferents activitats, si bé podran ser exercits estos llocs per oficial de primera com auxiliar del mestre.

– Oficial de primera: és el treballador que, dominant un dels oficis propis de les indústries d'oli, de les olives o els seus auxiliars, el practica i aplica amb tal grau de perfecció que no sols li permet dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells altres que suposen especial execució i delicadesa.

Es consideraran compresos en este grup els següents:

Els ajudants de tots els mestres que se citen en el paràgraf segon de l'apartat a), i també els dels mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestre, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitats per a auxiliar i substituir els mestres en les seues pròpies comeses durant absències o relleus, també gaudiran de la condició de classificació d'oficials de primera el xòfer de camió amb carnet de primera; l'encarregat de caldera o generador de vapor, l'extractorista de pinyolada; el desodoritzador en la refineria; els manipuladors dels hidrogenadores; els maquinistes d'assecadors de pinyolada i manipuladors d'autoclau i de llavadors d'estearines i els desmargarinitzadors.

– Oficial de segona: és el treballador que sense arribar a l'especialització exigida per al treball perfecte, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i es troba en condicions de capacitació per a substituir l'official 1r. S'inclouen en este grup, entre altres, el conductor de vehicles amb carnet de segona; l'auxiliar dels extractoristas de pinyolada; el neutralitzador en la refineria; el tècnic d'aparells en les desdobladores; els manipuladors de premsa amb temperatura en estearina; els manipuladors d'emulsionadores en greixos comestibles i margarines i els manipuladors d'estratificadores de massa en les almàsseres.

– Oficial de tercera: és el qui, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici no ha aconseguit encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

S'inclouen en este grup, el descolorador en la refineria; els manipuladors de premsa, assecadors o estufes en les indústries del sabó; els tapadors de pots en els magatzems d'oli i indústries envasadores, els cellerers; els manipuladors de premsa sense temperatura en estearina; els premsistes en almàssera; els conductors de carretons elèctrics i els manipuladors d'homogenitzadors i tapadors amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponguen a oficis clàssics que puguen existir en les empreses del sector com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, metallúrgics en les seues diferents especialitats, s'ajustaran pel que fa a la classificació dels treballadors, a allò que s'ha establert per als professionals propis de la indústria reglamentada, i es distingiran per tant, aquells, segons el seu grau de capacitació, en mestres, oficials primers, segons, i tercers.

Si algun entre ells assumix funcions de comandament i dirigix personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les labors que estos efectuen i amb responsabilitat directa sobre

– Corredor de plaza: es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Dependiente: es el empleado mayor de 18 años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

– Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

– Oficial de primera: es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclave y de lavaderos de estearinas y los desmargarinadores.

– Oficial de segunda: es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractoristas de orujo; el neutralizador en la refinería; el aparatista en las desdobladoras; los manipuladores de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador en la refinería; los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquéllos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa

la seua disciplina i rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al mestre en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són els operaris que amb un període de pràctica exerciten funcions concretes i determinades que, sense constituir pròpiament un ofici, exigen no obstant això, una certa atenció o especialització i no estan assignades a una altra categoria professional determinada.

Estaran inclosos en esta categoria, entre altres, els omplidors d'envàs d'oli en els magatzems d'este producte; els tapadors d'envasos metàl·lics en greixos comestibles i margarines, els tapadors en la indústria oliverera; els omplidors i tapadors en les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogoners en els assecadors de pinyolada; els encunyadors; els marcadors de blocs, manipuladors de talladores i batedores en la indústria del sabó; ajudants de fogoners; l'ajudant del tècnic d'aparells en les desdobladores; l'ajudant dels manipuladors en l'hidrogeneradora; els filtradors en magatzems d'oli i refineria; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i llavadores de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotladores en les indústries de greixos comestibles i margarines:

– Els manipuladors de molí mesclador; els de cilindres refinadors; els d'emmotladores i agrumolladores, els de borumballadores en les indústries del sabó; els manipuladors de batedores en salsa maionesa, els de descarragadors d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xófer.

– Peons: són els operaris majors de 18 anys encarregats d'executar labors per a la realització dels quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen crevant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classificaran en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas serà falta lleu l'exèss de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'este abandó s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia àmpli d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

e) Les xicotetes negligències en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscavament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïscen eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació.

g) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa. Si estos fets produïxen escàndol notori, podran ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

i) No atendre a qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb esta (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la deguda diligència i correcció.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini

sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores sin máquina; los fogoneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadores de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogeneradora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:

– Los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apelotonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación.

g) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

h) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

i) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social

de 5 dies des que es produïx el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 5 dies següents a produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fitxant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menyscabaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que esta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

j) Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal, paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan esta es realitze per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

l) La falta de cura o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produsquen dany de caràcter greu.

m) La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotòpiques, estupefactors o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'estes substàncies.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciat, sempre que ocasione perjuí greu per a l'empresa, així com no advertir de forma immediata als caps qualsevol anomalía d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjuí per a l'empresa.

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball per 3 dies d'un període de 90 dies naturals, o de 4 dies en un període de 5 mesos, sempre que no estiguin degudament justificades.

b) El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjuí dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys de treball i a tercers quan estos es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desapareixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma intencionada en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'Empresa.

e) Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense expressa autorització d'esta.

f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball.

L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació, sense comunicar-ho als responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues baralles i litispendències amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan esta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu, encara que esta siga de naturalesa distinta, si es produïx quan encara no han passat 6 mesos de la comissió de la primera, i sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

en el plazo de 5 días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 5 días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

g) La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque ésta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando ésta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

l) El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando éstos produzcan daño de carácter grave.

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

o) La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 3 días de un período de 90 días naturales, o de 4 días en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando éstos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

e) Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la misma.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque ésta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu de la disciplina o un perjuí greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjuí greu a l'empresa.

ñ) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al mateix treballador o els seus companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

o) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

p) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que procedisca imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que oferix cada classificació, atenent a la gravedat, transcendència i intencionalitat.

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacacions següents.

Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.

b) Inabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacacions en els pròxims dos períodes de vacacions que corresponga disfrutar al treballador.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'este apartat, podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en vint dies, per a les faltes greus en seixanta dies, i per a les faltes molt greus en 120 dies, a partir de la data en què aquella va ser sabedora dels fets que té com a conseqüència la falta.

El Comitè d'Empresa haurà de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguen per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses estableiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor dels que es distinguisquen per iniciatives profitoses per a la mateixa empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metà·lic, ampliació de vacacions, viatges, etcètera i portaran annexos la concessió de punts de preferències als efectes d'ascens de categoria.

Amb independència d'allò que s'ha determinat anteriorment, s'establix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complementos personals a favor dels treballadors que complisquen vint-i-cinc anys de servici en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà este premi, per a la qual cosa es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,43 € diaris, el dit salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'establix un premi per cessament, consistent en un permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que es

m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

p) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

2. Sanciones:

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en veinte días, para las faltas graves en sesenta días, y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo de convenio queda fijado en la cantidad de 21,43 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador,

percebrà per aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Este premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A este efecte, la no observança d'esta regla perdrà el dret de gaudi si no hi ha temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable al treballador, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís caldrà que l'índex d'absentisme del treballador, individualment i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, més cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 % o superior a este. En ambdós casos s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

El dit premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00 % Absentisme individualment.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

> 5,00 % Absentisme individualment.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'establix com a data de entrada en vigor d'este article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indica a continuació:

Mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni. Podran assistir-hi assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguin presents almenys el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part d'esta comissió, estos seran oïts pels altres components, però no estarán presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establecides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguin subscrits, especialment en:

- Quantia de salari base i complementos salariales variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador, deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicaamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00% ó superior a éste. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

> 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per este conveni col·lectiu qualsevol de la parts amb legitimació en eixe àmbit, expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions les dos parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit un acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5^o-9^a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en este conveni són preeminentes sobre qualsevol disposició laboral i, en defecte del present conveni es remetran les parts a l'Estatut dels treballadors.

Segona

Les dos parts acorden sotmetre's per a la resolució de tots aquells conflictes que pogueren sorgir derivats de la interpretació del present conveni al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de la província de València i Castelló amb efectes de l'1 de gener de 2012

<i>I. Personal tècnic, administratiu i mercantil</i>	<i>Salari base mensual/ €</i>	<i>Assistència mensual/ €</i>
<i>A) Tècnic:</i>	—	—
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	—	—
Director tècnic	1.302,27	492,43
Tècnic	1.302,27	361,38
<i>2. Tècnics amb títol universitari grau mitjà:</i>	—	—
Enginyer tècnic i perít industrial	1.080,26	288,75
Mestre industrial i ajudant tècnic sanitari	810,66	213,77
Graduat social	766,12	201,51
Treballador social	766,12	201,51
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	—	—
Delineant projectista	810,66	266,48
Delineant	781,46	198,48
Analista de laboratori	830,85	158,39
Auxiliar de laboratori	729,31	139,68
<i>B) Administratiu:</i>	—	—
Cap de primera	943,36	355,64
Cap de segona	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segona	776,12	198,48
Auxiliar d'administració	729,31	113,05
Aprendent d'administració (formació)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viatjant	810,66	266,48
Corredor de plaça	776,12	199,07
Dependent	729,31	113,05

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5^o-9^a, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los trabajadores.

Segunda

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Tablas salariales del Convenio de aceites y sus derivados de la provincia de Valencia y Castellón con efectos 1 de enero de 2012

<i>I. Personal técnico, administrativo y mercantil</i>	<i>Salario base mensual/ €</i>	<i>Asistencia mensual/ €</i>
<i>A) Técnico:</i>	—	—
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	—	—
Director técnico	1.302,27	492,43
Técnico	1.302,27	361,38
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	—	—
Ingeniero técnico y perito industrial	1.080,26	288,75
Maestro industrial y ayudante técnico sanitario	810,66	213,77
Graduado social	766,12	201,51
Trabajador social	766,12	201,51
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	—	—
Delineante proyectista	810,66	266,48
Delineante	781,46	198,48
Analista de laboratorio	830,85	158,39
Auxiliar de laboratorio	729,31	139,68
<i>B) Administrativo:</i>	—	—
Jefe de primera	943,36	355,64
Jefe de segunda	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segunda	776,12	198,48
Auxiliar de administración	729,31	113,05
Aprendiz de administración (formación)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	—	—
Viajante	810,66	266,48
Corredor de plaza	776,12	199,07
Dependiente	729,31	113,05

<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari/ €</i>	<i>Assistència diària/ €</i>
Contramestre i cap de taller	27,72	9,81
Mestre	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segona	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ajudant especialista	24,76	3,25
Peó	24,27	3,25
Article 12. Jornada laboral. 3r paràgraf	165,86	—
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,19	—
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	239,59	—

<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario/ €</i>	<i>Asistencia diaria/ €</i>
Contramaestre y jefe de taller	27,72	9,81
Maestro	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segunda	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ayudante especialista	24,76	3,25
Peón	24,27	3,25
Artículo 12. Jornada laboral 3.er párrafo	165,86	—
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,19	—
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	239,59	—

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa registrar i publicar l'Acord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu per a les empreses que tinguin adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre l'establiment d'un pla de jubilació parcial (Codi 80000305011997). [2013/6863]

Vista l'acta de l'Acord subscrit per la comissió negociadora del conveni col·lectiu per a les empreses que tinguin adjudicada per mitjà de contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública a la Comunitat Valenciana, sobre l'establiment d'un pla de jubilació parcial amb vigència fins al 31 de desembre de 2018, que queda incorporat al text del vigent conveni col·lectiu i al dels successius convenis, integrada esta comissió, de part empresarial, per representants d'AERTE, i de part dels treballadors, pels sindicats FSS-CC.OO-PV i FSP-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 de juny de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de l'Acord de la comissió negociadora del conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguin adjudicada, per mitjà d'un contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública, a la Comunitat Valenciana, sobre establiment d'un pla de jubilació parcial, amb vigència fins al 31 de desembre de 2018

A València, a les 11.00 hores del dia 25 de març de 2013, es reunix als locals d'AERTE, degudament convocada, la comissió negociadora del conveni col·lectiu, composta:

Per la patronal AERTE:

Reyes Arroyo Serrano
Lucia Paricio Alandi
Soledad Alonso Ara
Ana María García Rubio
Dolores Messeguer Chanzá
María José Mira Veintimilla
Francisco Monterde Hernández
José María del Toro Fernández
José Ramón Sabater Llácer

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunitat Valenciana, sobre el establecimiento de un plan de jubilación parcial (Código 80000305011997). [2013/6863]

Vista el acta del Acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunitat Valenciana, sobre el establecimiento de un plan de jubilación parcial con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, quedando incorporado al texto del vigente convenio colectivo y al de los sucesivos convenios, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de AERTE, y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FSS-CC.OO.PV y FSP-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 12 de junio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta del Acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública, en la Comunitat Valenciana sobre establecimiento de un plan de jubilación parcial, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018

En Valencia, siendo las 11.00 horas del día 25 de marzo de 2013 se reúne debidamente convocada la comisión negociadora del convenio colectivo, en los locales de AERTE, compuesta por :

Por la patronal AERTE:

Reyes Arroyo Serrano
Lucia Paricio Alandi
Soledad Alonso Ara
Ana María García Rubio
Dolores Messeguer Chanzá
María José Mira Veintimilla
Francisco Monterde Hernández
José María del Toro Fernández
José Ramón Sabater Llácer

Marcos Turró Ribalta

Pels sindicats:

FSS - CC.OO-PV

M.^a Concepción Malonda Carbonell

Rosa M.^a García Martínez

Juana Martínez Leiva

Angela Moreno López

Alfonso Valero Tarancón.

Ana Aznar Hernández

FSP - UGT-PV

Maria Marín Blasco

Rosa Luz Plaza Álvarez

Silvia López Álvarez

Mariano Oliver Barnes

Les parts es reconeixen mútuament la capacitat necessària per a reunir-se a fi de formalitzar este acord en matèria de jubilació parcial (annex), que quedarà incorporat al text del conveni col·lectiu vigent i al dels convenis successius i que expirarà el dia 1 de gener de 2019.

Este acord serà degudament registrat davant de l'organisme corresponent, als efectes legals oportuns, per al a qual cosa queda facultat Francisco Monterde Hernández.

I perquè així conste, firmen esta acta al lloc i en la data indicats més amunt.

Per la part social

Per la part empresarial

Acta de l'Acord sobre el pla de jubilació parcial del conveni col·lectiu laboral per a les empreses que tinguen adjudicada, per mitjà d'un contracte amb alguna administració pública, la gestió de residències de tercera edat, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili de titularitat pública, a la Comunitat Valenciana. DOCV 6961, de 8 de febrer de 2013 (Codi 80000305011997)

A València, a les 10.30 hores del dia 22 de març de 2013, als locals d'AERTE, reunides, d'una part, la representació empresarial Asociación Empresarial de Residencias i Servicios a Personas Dependientes de la Comunitat Valenciana (AERTE), i de l'altra, les representacions socials Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT-PV) i Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CC.OO-PV), amb motiu d'acordar un pla de jubilació parcial, hi assistixen

Per la patronal AERTE:

Lucia Paricio Alandi

Soledad Alonso Ara

Ana María García Rubio

Dolores Messeguer Chanzá

Maria José Mira Veintimilla

Francisco Monterde Hernández

José María del Toro Fernández

José Ramón Sabater Llácer

Marcos Turró Ribalta

Pels sindicats:

FSS-CC.OO-PV

M.^a Concepción Malonda Carbonell

Rosa M.^a García Martínez

Juana Martínez Leiva

Angela Moreno López

Alfonso Valero Tarancón.

Ana Aznar Hernández

Marcos Turró Ribalta

Por los sindicatos:

FSS-CC.OO-PV

M.^a Concepción Malonda Carbonell

Rosa M.^a García Martínez

Juana Martínez Leiva

Ángela Moreno López

Alfonso Valero Tarancón

Ana Aznar Hernández

FSP-UGT-PV

Maria Marín Blasco

Rosa Luz Plaza Álvarez

Silvia López Álvarez

Mariano Oliver Barnes

Se reúnen ambas partes, reconociéndose mutuamente la capacidad necesaria, al objeto de formalizar el presente acuerdo en materia de jubilación parcial (anexo), que quedará incorporado al texto del vigente convenio colectivo y al de los sucesivos convenios, expirando su vigencia el día 1 de enero de 2019.

El presente acuerdo será debidamente registrado ante el Organismo correspondiente, a los efectos legales oportunos, quedando facultado para ello Francisco Monterde Hernández.

Y para que así conste, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la parte social

Por la parte empresarial

Acta del Acuerdo sobre plan de jubilación parcial del convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda adomicilio de titularidad pública, en la Comunitat Valenciana. DOCV 6961, de 8 de febrero de 2013 (Código 80000305011997)

En Valencia, siendo las 10.30 horas del día 22 de marzo de 2013, en los locales de AERTE, reunidas, de una parte, la representación empresarial Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunitat Valenciana (AERTE), y de otra, las representaciones sociales, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) y Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CC.OO-PV), con motivo de acordar un plan de jubilación parcial, asistiendo

Por la patronal AERTE:

Lucia Paricio Alandi

Soledad Alonso Ara

Ana María García Rubio

Dolores Messeguer Chanzá

Maria José Mira Veintimilla

Francisco Monterde Hernández

José María del Toro Fernández

José Ramón Sabater Llácer

Marcos Turró Ribalta

Por los sindicatos:

FSS-CC.OO-PV

M.^a Concepción Malonda Carbonell

Rosa M.^a García Martínez

Juana Martínez Leiva

Ángela Moreno López

Alfonso Valero Tarancón

Ana Aznar Hernández

FSP-UGT-PV
María Marín Blasco
Rosa Luz Plaza Álvarez
Silvia López Álvarez
Mariano Oliver Barnes

Reconeixent-se plena i recíproca capacitat, en la condició que cada una d'elles posseeix, amb este fi

Manifesten

I. Que la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, així com el Reial Decret Llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envejelliment actiu, establixen les condicions d'accés a la situació de la jubilació parcial.

II. Que, amb l'objecte d'aconseguir una major estabilitat en l'ocupació i, al seu torn, possibilitar una canvi generacional en la plantilla de les empreses, els interlocutors socials, després d'analitzar diferents propostes plantejades, i sobre la base del que establixen l'article 8 i la disposició final quinta del Reial Decret Llei 5/2013, de 15 de març, que estableix l'excepcionalitat de mantindre les condicions en vigor anteriors a l'entrada en vigor d'este reial decret llei als plans de jubilació parcial arreplegats en convenis col·lectius subscrits abans de l'1 d'abril de 2013, tant per la part empresarial com per la part social, han acordat un pla de jubilació parcial en el sector.

III. Per tot això, i en virtut de les consideracions anteriors, i d'acord amb el que establixen els articles 82 i següents de l'Estatut dels Treballadors, els articles 1254 i següents del Codi Civil, i article 8 del Reial Decret Llei 5/2013, de 15 de març, ambdós parts

Acorden

Primer. Este pla de jubilació parcial s'establix per a regular la forma i les condicions d'accés a la jubilació parcial d'acord amb l'article 166 del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, i amb l'article 12.7 Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Segon. L'àmbit d'aplicació d'este acord s'entén referit als treballadors arreplegats en l'àmbit funcional, territorial i personal del conveni (articles 1, 2 i 3), sempre que estos treballadors reuniessen els requisits establerts per la llei per a accedir a la jubilació parcial a la data de la seua sol·licitud a l'empresa, i que arriben a l'edat de 61 anys abans de l'1 de gener de 2019.

Tercer. Este pla de jubilació parcial serà aplicable per als treballadors nascuts fins al 31 de desembre de 1957 i vigirà, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2018, llevat que les parts n'acorden, abans d'eixa data, la terminació o que siga substituït per un altre de distint.

En cas que es produísca una modificació en les disposicions legals que regulen la jubilació parcial i que afecte esta de manera substancial, les parts estarán obligades a tornar a revisar l'acord en el termini de dos mesos a partir de la publicació oficial de la norma que modifique el règim legal de la jubilació parcial.

Quart. Les empreses del sector es comprometen a facilitar la jubilació parcial que siga sol·licitada pels treballadors, d'acord amb les condicions establides en les següents estipulacions, sempre que es complisquen les condicions establides en els punts anteriors d'este pla de jubilació parcial, així com les que estableix la legislació vigent en el moment de la sol·licitud de la jubilació parcial.

A este efecte, el treballador haurà d'acreditar que reunix, en el moment de la sol·licitud, les condicions exigides per a l'accés a la jubilació parcial i que de les dades que es troben en l'Institut Nacional de la Seguretat Social no es desprén cap impediment perquè es reconega

FSP-UGT-PV
María Marín Blasco
Rosa Luz Plaza Álvarez
Silvia López Álvarez
Mariano Oliver Barnes

Y reconociéndose plena y recíproca capacidad, en la condición que cada una de ellas ostenta y, a tal fin,

Manifiestan

I. Que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, establecen las condiciones de acceso a la situación de la jubilación parcial.

II. Que con el objeto de conseguir una mayor estabilidad en el empleo y a su vez posibilitar una cambio generacional en la plantilla de las empresas, los interlocutores sociales, después de analizar diferentes propuestas planteadas, y en base a lo establecido en el artículo 8 y la disposición final quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, que establece la excepcionalidad de mantener las condiciones en vigor anteriores a la entrada en vigor de este real decreto ley a los planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos suscritos antes del 1 de abril de 2013, tanto por la parte empresarial como por la parte social, han acordado un plan de jubilación parcial en el sector.

III. Por todo ello, y en virtud de las anteriores consideraciones y conforme a lo establecido en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 1254 y siguientes del Código Civil, y artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo ambas partes,

Acuerdan

Primer. El presente plan de jubilación parcial se establece para regular la forma y condiciones de acceso a la jubilación parcial de acuerdo con el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 12.7 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. El ámbito de aplicación del presente acuerdo se extenderá a los trabajadores recogidos en el ámbito funcional, territorial y personal del convenio (artículos 1, 2 y 3), siempre que estos trabajadores reúnan los requisitos establecidos por la ley para acceder a la jubilación parcial a la fecha de su solicitud a la empresa y siempre que los mismos alcancen la edad de 61 años con anterioridad al 1 de enero de 2019.

Tercero. El presente plan de jubilación parcial estará vigente y será de aplicación para los trabajadores nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957 y cuya vigencia se extenderá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2018, a menos que las partes acuerden con anterioridad a dicha fecha su terminación o sustitución por otro distinto.

En el caso de que se produzca una modificación en las disposiciones legales que regulan la jubilación parcial y que afecte de modo sustancial a la misma, vendrán las partes obligadas a volver a revisar el presente acuerdo en el plazo de dos meses a partir de la publicación oficial de la norma que modifique el régimen legal de la jubilación parcial.

Cuarto. Las empresas del sector se comprometen a facilitar la jubilación parcial que sea solicitada por los trabajadores, con arreglo a las condiciones establecidas en las siguientes estipulaciones, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los puntos anteriores del presente plan de jubilación parcial, así como las que establezca la legislación vigente a fecha de la solicitud de la jubilación parcial.

A tal efecto, el trabajador habrá de acreditar que reúne en el momento de la solicitud las condiciones exigidas para el acceso a la jubilación parcial y que de los datos obrantes en el Instituto Nacional de la Seguridad Social no se desprende ningún impedimento para que se reconozca

al treballador interessat la percepció de la pensió de jubilació parcial corresponent.

En cas que l'empresa accedisca a la jubilació parcial sol·licitada pel treballador i que haja formulat la necessària petició oficial a l'Institut Nacional de la Seguretat Social, si aquella és denegada per l'organisme esmentat, el treballador haurà de tornar a la seua anterior relació laboral en el moment en què es dicte la sentència judicial ferma que desestime el seu dret a la jubilació.

Quint. En tot cas, serà facultat de l'empresa l'establiment del percentatge de reducció de la jornada en atenció a les seues facultats organitzatives i a les seues necessitats productives, que es fixarà, en tot cas, entre un mínim d'un 25 per cent i un màxim del 75 per cent de la jornada.

En cas que l'empresa decidisca que el treballador rellevista siga contractat a jornada completa per mitjà d'un contracte de duració indefinida en els termes de l'article 12.7 de l'ET, la jubilació parcial podrà arribar fins un màxim del 85 per cent, i el treballador quedrà vinculat a l'empresa per mitjà del 15 per cent de jornada restant.

Sext. Serà decisió de l'empresa la distribució diària, o acumulada en qualsevol període de l'any, del temps de prestació del servei a temps parcial. Igualment, la prestació de serveis durant la jubilació parcial podrà realitzar-se segons decidisca l'empresa i en funció de les seues facultats organitzatives i necessitats productives.

Sèptim. Necesàriament s'haurà d'instrumentar un contracte de treball en el model oficial que en cada cas s'establisca per a la formalització de la relació laboral del jubilat parcial a partir de la data de la jubilació parcial, el qual substituirà a tots els efectes el precedent contracte que tinga amb l'empresa, i es mantindrà la resta de drets que tinga en proporció al temps efectiu de prestació de serveis durant el període de jubilació parcial.

El contracte de treball a temps parcial subscrit amb el treballador tindrà una duració igual a la que, en el moment de la subscripció, li reste a aquell per a arribar a l'edat ordinària de jubilació.

Octau. Les condicions econòmiques i laborals en que es formalitzarà el contracte de jubilació parcial seran les mateixes en què va prestar els seus serveis el sol·licitant, en proporció al temps efectiu de prestació de serveis.

No obstant això, en qualsevol moment, el treballador sol·licitant i l'empresa podran arribar a acords individuals que modifiquen l'anterior regla general, sempre que no siguen contraris a la legislació vigent i al conveni col·lectiu d'aplicació.

Nové. Les parts deleguen en les empreses del sector perquè comuniquen a l'INSS la relació de persones a les quals afecta el pla de jubilació parcial (annex I).

Deu. En compliment del que disposa el citat Reial Decret Llei 5/2013, es comunicarà este acord a la Delegació Provincial de l'Institut Nacional de la Seguretat Social abans del pròxim 15 d'abril, per a la qual cosa es faculta Francisco Monterde Hernández.

Sense més assumptes per tractar, finalitza la reunió i firmen els presents, en prova de conformitat, este acord, a la ciutat i en la data indicats més amunt.

al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

En el caso de que, accediendo la empresa a la jubilación parcial solicitada por el trabajador y, habiendo formulado la necesaria petición oficial al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la misma fuera denegada por dicho organismo, el trabajador deberá regresar a su anterior relación laboral en el momento en que se dicte sentencia judicial firme que desestime su derecho a la jubilación.

Quinto. En cualquier caso, será facultad de la Empresa el establecimiento del porcentaje de reducción de la jornada, en atención a sus facultades organizativas y sus necesidades productivas, que se fijará, en cualquier caso, entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento de la jornada.

En el caso de que la empresa decida que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida en los términos del artículo 12.7 del ET, la jubilación parcial podrá llegar hasta un máximo del 85 por ciento, quedando el trabajador vinculado a la empresa mediante el 15 por ciento de jornada restante.

Sexto. Será decisión de la empresa la distribución diaria, o acumulada en cualquier periodo del año, del tiempo de prestación del servicio a tiempo parcial. Igualmente, la prestación de servicios durante la jubilación parcial podrá desarrollarse según decida la empresa y en función de sus facultades organizativas y necesidades productivas.

Séptimo. Necesariamente se deberá instrumentar un contrato de trabajo en el modelo oficial que en cada caso se establezca para la formalización de la relación laboral del jubilado parcial a partir de la fecha de la jubilación parcial, el cual sustituirá a todos los efectos al precedente contrato que tuviera con la empresa, manteniéndose los restantes derechos que tuviese en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el periodo de jubilación parcial.

Dicho contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Octavo. Las condiciones económicas y laborales en que se formalizará el contrato de jubilación parcial serán las mismas en que viniese prestando sus servicios el solicitante, en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios.

No obstante lo anterior, en cualquier momento el trabajador solicitante y la empresa podrán alcanzar acuerdos individuales que modifiquen la anterior regla general, siempre y cuando no resulten contrarios a la legislación vigente y convenio colectivo de aplicación.

Noveno. Las partes delegan en las empresas del sector para que comuniquen al INSS la relación de personas a que afecta el plan de jubilación parcial (anexo I).

Décimo. En cumplimiento de lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley 5/2013, se dará comunicación del presente acuerdo a la Delegación Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social antes del próximo 15 de abril, quedando facultado para ello Francisco Monterde Hernández.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad el presente acuerdo, en la ciudad y fecha más arriba indicados.

ANNEX I

Llista de treballadors/treballadores de l'empresa ... incorporats/incorporades al pla de jubilació parcial del conveni col·lectiu

ANEXO I

Listado de trabajadores/trabajadoras de la empresa ... incorporados/incorporadas al plan de jubilación parcial del convenio colectivo

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de juliol de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord sobre les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana sobre el Compromís d'Actuació en Matèria d'Ultraactivitat (codi 80100025072012). [2013/7298]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord sobre les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana sobre el Compromís d'Actuació en Matèria d'Ultraactivitat, suscrit per la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT PV), en la seua condició d'agents socials i econòmics més representatius, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de juliol de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACORD DE LA COMISSIÓ D'APLICACIÓ I SEGUIMENT DE L'ACORD SOBRE LES RELACIONS LABORALS I LA NEGOCIACIÓ COLECTIVA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

COMPROMÍS D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA D'ULTRAACTIVITAT

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la Comunitat Valenciana van firmar, el 9 de febrer de 2012, l'Acord sobre les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana (ARLNC). En el mencionat document, CIERVAL, UGT-PV i CCOO-PV impulsaven la modernització i la millora de la negociació col·lectiva en el marc del diàleg i la concertació social. Diàleg social que tan necessari s'ha manifestat per a un adequat desenvolupament de les relacions laborals.

L'Acord de febrer de 2012 feia seu, adaptant-lo a les seues necessitats en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, el Segon Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva suscrit per CEOE, CEPYME CCOO i UGT al gener de 2012 (II AENC).

En els esmentats acords, i des de sempre, ha sigut i és una aposta de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la Comunitat Valenciana l'enfortiment del nostre sistema autònom de solució de conflictes articulat a través del Tribunal d'Arbitratge Laboral. Amb especial èmfasi en la promoció i bon ús de la institució de l'arbitratge voluntari com a procediment idoni per a resoldre dissenys en matèries vinculades a la negociació col·lectiva.

Les parts firmants coincideixen a reconéixer la transcendència de la negociació col·lectiva per a l'activitat econòmica de la Comunitat, per a la competitivitat de les empreses i l'estabilitat en l'ocupació.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012). [2013/7298]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad, suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT PV), en su condición de agentes sociales y económicos más representativos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 4 de julio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

COMPROMISO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ULTRAACTIVIDAD

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana firmaron el 9 de febrero de 2012, el Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana (ARLNC). En dicho documento, CIERVAL, UGT-PV y CCOO-PV impulsaban la modernización y la mejora de la negociación colectiva en el marco del diálogo y la concertación social. Diálogo social que tan necesario se ha manifestado para un adecuado desarrollo de las relaciones laborales.

El Acuerdo de febrero de 2012 hacía suyo, adaptándolo en el ámbito de la Comunidad Valenciana a sus necesidades, el Segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT en enero de 2012 (II AENC).

En los citados acuerdos y desde siempre, ha sido y es una apuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana el fortalecimiento de nuestro sistema autónomo de solución de conflictos articulado a través del Tribunal de Arbitraje Laboral. Con especial énfasis en la promoción y buen uso de la institución del arbitraje voluntario como procedimiento idóneo para solventar disensos en materias vinculadas a la negociación colectiva.

Las partes firmantes coinciden en reconocer la trascendencia de la negociación colectiva para la actividad económica de la Comunitat, para la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo.

Partint de l'acord adoptat per la Comissió de Seguiment del II AENC sobre Ultraactivitat dels Convenis Col•lectius, i en consonància amb les facultats que la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'ARLNC tenen en matèries rellevants per a la negociació col•lectiva, les parts firmants subscriuen el compromís següent, que tindrà naturalesa obligacional:

Primer. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de la Comunitat Valenciana aposten per mantindre un marc de regulació estable i un clima de negociació propici, tal com s'arreplega en l'Acord firmat el 9 de febrer de 2012, destacant la importància de la negociació col•lectiva sectorial d'àmbit provincial, autonòmic i estatal.

Segon. Les organitzacions firmants exhorten les parts negociadores a la renovació i actualització dels convenis, per a afavorir la competitivitat de les empreses i l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors, respectant bàsicament l'autonomia de la voluntat de les unitats de negociació i possibilitant la continuïtat de les mencionades unitats, i per a això prevaldrà la bona fe negocial.

En particular, fan una menció expressa a l'enriquiment dels continguts normatius dels convenis, ressaltant la importància de matèries com la flexibilitat interna, a fi de dotar l'empresa de capacitat d'adaptació als requeriments del mercat, de manera que s'afavorisca la millora de la seua competitivitat i l'estabilitat en l'ocupació.

Tercer. Es recomana a les parts agilitzar i intensificar els processos negociadors en curs a fi de propiciar l'acord abans del terme legal de vigència dels convenis.

Quart. S'exhorta les parts que abans de la finalització del període d'ultraactivitat legal o pactat adquirisquen el compromís de seguir el procés de negociació, i es garantix durant la nova duració mítuament acordada del mencionat procés el manteniment del conveni vençut.

Quint. Qualsevol de les parts podrà decidir que la negociació està esgotada i instar la mediació obligatòria o l'arbitratge voluntari davant del Tribunal d'Arbitratge Laboral, o en el supòsit de convenis que excedisquen l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, davant de l'AVENC. Respecte als convenis denunciats amb anterioritat al mes de juliol del passat any, i que encara no n'hagen aconseguit acord de renovació o acord segons el que estableix el punt anterior, es recomana acudir als procediments de solució autònoma de conflictes de manera immediata.

Sext. Finalment, les parts firmants del present compromís aposten per la racionalització de l'estructura, els continguts i les unitats de negociació a la Comunitat Valenciana, per a la qual cosa es comprometen a realitzar, en el marc de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'ARLNC, un diagnòstic conjunt que permeta la posterior adopció de mesures que contribuïsquen a la seua millora.

València, 20 de juny de 2013

Paco Molina Balaguer
CS CCOO PV

José Vicente González Pérez
CIERVAL

Conrado Hernández Mas
UGT PV

Partiendo del acuerdo adoptado por la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre Ultraactividad de los Convenios Colectivos, y en consonancia con las facultades que la Comisión de Aplicación y Seguimiento del ARLNC tienen en materias relevantes para la negociación colectiva, las partes firmantes suscriben el siguiente compromiso, que tendrá naturaleza obligacional:

Primer. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunitat Valenciana apuestan por mantener un marco de regulación estable y un clima de negociación propicio, tal y como se recoge en el Acuerdo firmado el 9 de febrero de 2012, destacando la importancia de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial, autonómico y estatal.

Segundo. Las organizaciones firmantes exhortan a las partes negociadoras a la renovación y actualización de los convenios, para favorecer la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación y posibilitando la continuidad de dichas unidades, primándose para ello la buena fe negocial.

En particular, hacen una mención expresa al enriquecimiento de los contenidos normativos de los convenios, resaltando la importancia de materias como la flexibilidad interna, con el fin de dotar a la empresa de capacidad de adaptación a los requerimientos del mercado, favoreciendo la mejora de su competitividad y la estabilidad en el empleo.

Tercero. Se recomienda a las partes agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso a fin de propiciar el acuerdo antes del término legal de vigencia de los convenios.

Cuarto. Se exhorta a las partes a que antes de la finalización del período de ultraactividad legal o pactado, adquieran el compromiso de seguir el proceso de negociación, garantizando durante la nueva duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido.

Quinto. Cualquiera de las partes podrá decidir que la negociación está agotada e instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, o en el supuesto de convenios que excedan del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, ante el SIMA. Respecto a los convenios denunciados con anterioridad al mes de julio del pasado año, y que todavía no hubiesen alcanzado acuerdo de renovación del mismo o acuerdo según lo establecido en el punto anterior, se recomienda acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos de manera inmediata.

Sexto. Por último, las partes firmantes del presente compromiso, apuestan por la racionalización de la estructura, los contenidos y las unidades de negociación en la Comunitat Valenciana, para lo cual se comprometen a realizar en el marco de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del ARLNC, un diagnóstico conjunto que permita la posterior adopción de medidas que contribuyan a su mejora.

Valencia, 20 de junio de 2013

Paco Molina Balaguer
CS CCOO-PV

José Vicente González Pérez
CIERVAL

Conrado Hernández Mas
UGT-PV

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 9 de juliol de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que detenta la condició de representant en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu sobre la vigència d'este (Codi:80000062011986). [2013/7446]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que exercix la condició de representant en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu sobre la vigència d'este, suscrit per les representacions de l'Administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals UGT-PV i CCOO.PV, com a integrants de la CIVE, i CSIF, per exercir la condició de representació en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de juliol de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que exercix la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu

Reunits a València, el dotze de juny de dos mil tretze, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), com a integrants de la CIVE, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-F), per tal com exercix la condició de sindicat representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb allò que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

De conformitat amb el que estableixen l'article 38.8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 83.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2, in fine, i article 4 del vigent conveni col·lectiu,

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de 12 de junio de 2013, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo sobre la vigencia del mismo. (Código:80000062011986). [2013/7446]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo sobre la vigencia del mismo, suscrito por las representaciones de la Administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO.PV, como integrantes de la CIVE, y CSIF, por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 9 de julio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo

Reunidos en Valencia, a doce de junio de dos mil trece, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valencià (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valencià (CCOO.PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 in fine y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

MANIFESTEN

L'article 86.3, in fine, de l'Estatut dels Treballadors, establix que «transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat de pacte en contra, vigència, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que siga aplicable».

El vigent conveni col·lectiu va ser denunciat per l'Administració el 13 d'octubre de 1997, i es manté en vigor d'acord amb allò que s'ha establiti en l'article tercer.

Considerant la redacció del paràgraf citat de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, introduïda pel Reial Decret 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE 11.02.2012), amb la modificació quant al termini d'un any produïda per la Llei 3/2012, de 6 de juliol (BOE 07.07.2012), que en la seua disposició transitorià quarta establix que «els convenis col·lectius que ja estiguien denunciats en la data d'entrada en vigor d'esta llei, el termini d'un any a què es referix l'apartat 3 de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada a este per esta llei, començarà a computar-se a partir de la dita data d'entrada en vigor».

Esta comissió considera que és necessari determinar la repercussió de la modificació legislativa anteriorment citada, quant a la vigència del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica; per això, els sotassinats

ACORDEN

Primer

Ratificar el que establix l'article tercer, in fine, del II Conveni Colectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica en el sentit que este manté la seuva vigència fins que no s'aconsegueixca un acord que el substituïsca.

Segon

El present acord entrarà en vigor el dia que es firme, i serà publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Per la Generalitat,

La directora general de Recursos Humans i presidenta de la CIVE: Ana Brugger Navarro.

Per les organitzacions sindicals,

Per UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.

Per CCOO PV: Vicente Soler Martínez.

Per CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

MANIFIESTAN

El artículo 86.3, in fine, del Estatuto de los Trabajadores, establece que «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación».

El vigente convenio colectivo fue denunciado por la Administración el 13 de octubre de 1997 y se mantiene en vigor conforme a lo establecido en su artículo tercero.

Considerando la redacción del párrafo citado del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, introducida por Real Decreto 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11.02.2012), con la modificación en cuanto al plazo de un año producida por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 07.07.2012), que en su disposición transitoria cuarta se establece que «los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor».

Esta comisión entiende que resulta necesario determinar la repercusión de la modificación legislativa anteriormente citada, en cuanto a la vigencia del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica, por ello, los abajo firmantes,

ACUERDAN

Primer

Ratificar lo establecido en el artículo tercero, in fine, del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica en el sentido de que el mismo mantiene su vigencia hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya.

Segundo

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y será publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Por la Generalitat,

La directora general de Recursos Humanos y presidenta de la CIVE: Ana Brugger Navarro.

Por las organizaciones sindicales,

Por UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.

Por CCOO PV: Vicente Soler Martínez.

Por CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 9 de juliol de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que detenta la condició de representant en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu sobre la vigència d'este (Codi:80000062011986). [2013/7446]

Vist el text de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que exercix la condició de representant en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu sobre la vigència d'este, suscrit per les representacions de l'Administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals UGT-PV i CCOO.PV, com a integrants de la CIVE, i CSIF, per exercir la condició de representació en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de juliol de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica i de CSIF, com a sindicat que exercix la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, pel qual s'interpreta l'article tercer del conveni col·lectiu

Reunits a València, el dotze de juny de dos mil tretze, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), com a integrants de la CIVE, i la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-F), per tal com exercix la condició de sindicat representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb allò que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

De conformitat amb el que estableixen l'article 38.8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 83.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 2, in fine, i article 4 del vigent conveni col·lectiu,

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de 12 de junio de 2013, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo sobre la vigencia del mismo. (Código:80000062011986). [2013/7446]

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo sobre la vigencia del mismo, suscrito por las representaciones de la Administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO.PV, como integrantes de la CIVE, y CSIF, por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 9 de julio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica y de CSIF, como sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, por el que se interpreta el artículo tercero del convenio colectivo

Reunidos en Valencia, a doce de junio de dos mil trece, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valencià (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valencià (CCOO.PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la Administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 in fine y artículo 4 del vigente convenio colectivo.

MANIFESTEN

L'article 86.3, in fine, de l'Estatut dels Treballadors, estableix que «transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat de pacte en contra, vigència, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que siga aplicable».

El vigent conveni col·lectiu va ser denunciat per l'Administració el 13 d'octubre de 1997, i es manté en vigor d'acord amb allò que s'ha establert en l'article tercer.

Considerant la redacció del paràgraf citat de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, introduïda pel Reial Decret 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE 11.02.2012), amb la modificació quant al termini d'un any produïda per la Llei 3/2012, de 6 de juliol (BOE 07.07.2012), que en la seua disposició transitorià quarta establix que «els convenis col·lectius que ja estiguem denunciats en la data d'entrada en vigor d'esta llei, el termini d'un any a què es referix l'apartat 3 de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada a este per esta llei, començarà a computar-se a partir de la dita data d'entrada en vigor».

Esta comissió considera que és necessari determinar la repercussió de la modificació legislativa anteriorment citada, quant a la vigència del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica; per això, els sotassinats

ACORDEN

Primer

Ratificar el que establix l'article tercer, in fine, del II Conveni Colectiu del Personal Laboral al Servici de l'Administració Autonòmica en el sentit que este manté la seuva vigència fins que no s'aconsegueixca un acord que el substituïsca.

Segon

El present acord entrarà en vigor el dia que es firme, i serà publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Per la Generalitat,

La directora general de Recursos Humans i presidenta de la CIVE: Ana Brugger Navarro.

Per les organitzacions sindicals,

Per UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.

Per CCOO PV: Vicente Soler Martínez.

Per CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

MANIFIESTAN

El artículo 86.3, in fine, del Estatuto de los Trabajadores, establece que «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación».

El vigente convenio colectivo fue denunciado por la Administración el 13 de octubre de 1997 y se mantiene en vigor conforme a lo establecido en su artículo tercero.

Considerando la redacción del párrafo citado del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, introducida por Real Decreto 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11.02.2012), con la modificación en cuanto al plazo de un año producida por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 07.07.2012), que en su disposición transitoria cuarta se establece que «los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor».

Esta comisión entiende que resulta necesario determinar la repercusión de la modificación legislativa anteriormente citada, en cuanto a la vigencia del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica, por ello, los abajo firmantes,

ACUERDAN

Primero

Ratificar lo establecido en el artículo tercero, in fine, del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica en el sentido de que el mismo mantiene su vigencia hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya.

Segundo

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y será publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Por la Generalitat,

La directora general de Recursos Humanos y presidenta de la CIVE: Ana Brugger Navarro.

Por las organizaciones sindicales,

Por UGT-PV: Gonzalo Fernández Martínez.

Por CCOO PV: Vicente Soler Martínez.

Por CSI-F: Julio Tamayo Muñoz.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord del Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals sobre l'actualització per ampliació del cos d'àrbitres i designació d'àrbitres. [2013/8668]

Vist l'accord del Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana sobre l'actualització per ampliació i designació de membres del Cos d'Àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, subscrit a València el dia 17 de juliol de 2013, d'una part, per la Confederació d'Organitzacions empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i d'una altra, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO-PV), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació al Comitè negociador, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 d'agost de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunió del Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de 19 de maig de 2010

Reunits:

Per CIERVAL:

- Javier López Mora
- Javier Matero Fernández
- Arturo Cerveró Duato.

Per UGT-PV

- Gonzalo Pino Bustos

Per CCOO-PV:

- Jaume Mayor Salvi
- Rafael Córdoba Bustamante

A València, el dèsset de juliol de 2013, es reunix el Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de 19 de maig de 2010, integrat per les persones que figuren mencionades, i en la seua condició acorden:

Únic. Actualització del cos d'àrbitres

Als efectes de dur a terme el procediment d'arbitratge, i de conformitat amb el que estableix l'article 15 de l'ASECCLV de 19 de maig de 2010, s'actualitza per ampliació el cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i s'acorda unànimement designar a este efecte com a àrbitres, Román Ceballos Sancho, Javier Molina Vega, Carmen Collado Rosique i Eufrasio Requena González.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales sobre la actualización por ampliación del cuerpo de árbitros y designación de árbitros. [2013/8668]

Visto el acuerdo del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana sobre la actualización por ampliación y designación de miembros del Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, suscrito en Valencia el día 17 de julio de 2013, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación al Comité negociador, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de agosto de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la reunión del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 19 de mayo de 2010

Reunidos:

Por CIERVAL:

- Javier López Mora
- Javier Matero Fernández
- Arturo Cerveró Duato.

Por UGT-PV

- Gonzalo Pino Bustos

Por CC OO-PV:

- Jaume Mayor Salvi
- Rafael Córdoba Bustamante

En Valencia a diecisiete de julio de 2013, se reúne el Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 19 de mayo de 2010, integrado por las personas que figuran citadas y en su condición acuerdan:

Único. Actualización del cuerpo de árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del ASECCCLV de 19 de mayo de 2010, se actualiza por ampliación el Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana y se acuerda unásimemente designar a tal efecto como árbitros, a Román Ceballos Sancho, Javier Molina Vega, Carmen Collado Rosique y Eufrasio Requena González.

En conseqüència, amb l'acord d'este comité paritari, el cos d'arbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana està compost per les persones de reconeguda experiència en el camp de les relacions de treball que a continuació es consignen:

- Carlos L. Alfonso Mellado
- Àngel Blasco Pellicer
- Román Ceballos Sancho
- Rafael Cerdá Ferrer
- Concepción Sollado Mateo
- Carmen Collado Rosique
- Luis Delgado de Molina Hernández
- Enrique Gálvez Cortés
- José Martínez Esparza
- Ana Mejías García
- Javier Molina Vega
- Manuel Nogueira Izquierdo
- José Luis Noguera Calatayud
- Eusebio Ortiz Font
- Juan Manuel Ramírez Martínez
- Eufrasio Requena González
- Fernando Roncal Ena
- José Ignacio Sacristán Enciso
- Tomás Sala Franco
- Vicente Sampedro Guillamón

I en prova de conformitat dels acords adoptats, firmen la present en el lloc i la data indicats en l'encapçalament, i deleguen les facultats necessàries en el secretari del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, amb DNI 52730982, per a realitzar els tràmits oportuns de registre, depòsit i publicació dels presents acords.

- Javier López Mora, Gonzalo Pino Bustos, Jaume Mayor Salvi,
- Rafael Córdoba Bustamante, Javier Matero Fernández i Arturo Cerveró Duato

En consecuencia, con el acuerdo de este Comité Paritario, el Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana esta compuesto por las personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo que seguidamente se relacionan:

- Carlos L. Alfonso Mellado
- Àngel Blasco Pellicer
- Román Ceballos Sancho
- Rafael Cerdá Ferrer
- Concepción Sollado Mateo
- Carmen Collado Rosique
- Luis Delgado de Molina Hernández
- Enrique Gálvez Cortés
- José Martínez Esparza
- Ana Mejías García
- Javier Molina Vega
- Manuel Nogueira Izquierdo
- José Luis Noguera Calatayud
- Eusebio Ortiz Font
- Juan Manuel Ramírez Martínez
- Eufrasio Requena González
- Fernando Roncal Ena
- José Ignacio Sacristán Enciso
- Tomás Sala Franco
- Vicente Sampedro Guillamón

Y en prueba de conformidad de los acuerdos adoptados firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, delegando las facultades necesarias en el Secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, Ignacio Ruiz Granell, con DNI: 52730982 para ejercitar los trámites oportunos de registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

- Javier López Mora, Gonzalo Pino Bustos, Jaume Mayor Salvi,
- Rafael Córdoba Bustamante, Javier Matero Fernández y Arturo Cerveró Duato

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 10 de setembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2013 i la modificació dels articles 12, 13 i 29 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus derivats (codi: 80100035012012). [2013/9103]

Vista l'acta de l'accord per la qual es disposen el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2013 i la modificació dels articles 12, 13 i 29 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats, suscrit, d'una banda, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, l'àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de setembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial del Conveni Col·lectiu d'Olis i els seus Derivats de València i Castelló per a l'any 2013

Assistents:
Per FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (assessor)

Pels treballadors
Per UGT
José Gimeno Beneyto (assessor)
Yovana Sancho Jurado (assessora)
Per CCOO
Lluís Molina Candel (assessor)

A València, a les 19.30 hores del dia 11 de març de 2013, en els locals de FEDACOVA, sitis en el carrer Isabel la Catòlica, 6-9a, les persones que figuren al marge s'han reunit, amb les representacions que exercixen, per a tractar sobre el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial per a l'any 2013, segons el que disposa l'article 11 del conveni col·lectiu.

Reunida la mesa del conveni, s'acorda aprovar les taules salariales que regiran durant l'any 2013, les quals s'adjunten a la present acta.

Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectius els retards corresponents a la revisió salarial en el termini de tres mesos des de la data de publicació.

Així mateix, es revisen el concepte que figura en l'article 13 del conveni, que queda establert en la quantitat de 30,43 €; l'ajuda familiar

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2013 y modificación de los artículos 12, 13 y 29 del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados (código: 80100035012012). [2013/9103]

Vista el acta del acuerdo por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2013 y modificación de los artículos 12, 13 y 29 del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados, suscrito, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de septiembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisión salarial del Convenio Colectivo de Aceites y sus Derivados de Valencia y Castellón para el año 2013

Asistentes:
Por FEDACOVA
Salvador Ferrer Juan (Asesor)

Por los trabajadores
Por UGT
José Gimeno Beneyto (Asesor)
Yovana Sancho Jurado (Asesora)
Por CCOO
Lluís Molina Candel (Asesor)

En Valencia, siendo las 19.30 horas del día 11 de marzo de 2013, en los locales de FEDACOVA, sitos en la calle Isabel La Católica, 6-9^a, las personas que figuran al margen, en las respectivas representaciones que ostentan y para tratar sobre el siguiente,

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial para el año 2013 a tenor de lo dispuesto en el artículo 11 del convenio colectivo.

Reunida la mesa del convenio acuerdan aprobar las tablas salariales que regirán durante el año 2013 y que se acompañan a la presente acta.

Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de 3 meses, desde la fecha de publicación.

Asimismo se revisa el concepto que figura en el artículo 13 del convenio, quedando establecido en la cantidad de 30,43 €, la ayuda familiar

establida en l'article 29 del conveni, que queda en la quantitat de 241,51 €, i el concepte que figura en l'article 12 del conveni, paràgraf 3r, que queda en 167,19 €.

S'autoritza expressament per a la presentació telemàtica de la present acta i la documentació adjunta Salvador Ferrer Juan i Elena del Mar Doménech Fuster.

Sense més assumptes per tractar, s'alça la sessió a les 20.00 hores del dia de la data, i tots els presents firmen esta acta com a prova de conformitat.

establecida en el artículo 29 del convenio, que queda en la cantidad de 241,51 €, el concepto que figura en el artículo 12 del convenio, párrafo 3.^º quedará en 167,19 €.

Se autoriza expresamente para la presentación telemática de la presente acta y documentación adjunta a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Domenech Fuster.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 20.00 horas del día de la fecha firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2013, de la Subdirecció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la comissió paritària del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de València i Castelló, per a l'any 2013, sobre revisió salarial (codi número 80100045012012). [2013/9388]

Vista l'acta d'acord sobre revisió salarial de data 11 de març de 2013, de la comissió paritària del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de València i Castelló, per a l'any 2013, sobre revisió salarial, suscrit, per la part empresarial, per l'organització empresarial FEDACOVA, i per part dels treballadors, pels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb allò que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i que s'hi deposita el text de l'acord.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de setembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de revisió salarial 2013. Conveni de fruites seques de les províncies de València i Castelló

Pels empresaris: Salvador Ferrer Juan (assessor)	A la ciutat de València, l'11 de març de 2013, a les 17.30 hores i en els locals de FEDACOVA, sitis a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 5 ^o , 9 ^a , es reuniixen les persones ressenyades al marge en la representació amb què actuen i amb el següent orde del dia: Única. Procedir a la revisió salarial per al tercer any de vigència de les taules salarials del Conveni col·lectiu de fruites seques de les províncies de València i Castelló, segons el que disposa l'article 20 del referit conveni. Les taules salarials vigentes durant l'any 2013 seran les que s'acompanyen en un document annex. Les parts acorden que les empreses hauran de fer efectivos los retrasos correspondientes a la revisión salarial en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación. Se autoriza expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a registrar telemáticamente la presente acta y demás documentación relativa a la misma. Sin más asuntos que tratar, las partes acuerdan levantar la sesión siendo las 18.30 horas del día de la fecha.
--	--

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2013, de la Subdirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón para el año 2013 sobre revisión salarial (código número 80100045012012). [2013/9388]

Vista el acta de acuerdo sobre revisión salarial de fecha once de marzo de 2013, de la comisión paritaria del convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón para el año 2013 sobre revisión salarial, suscrito, de parte empresarial por la organización empresarial FEDACOVA y de parte de los trabajadores, por los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia 9 de septiembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta revisión salarial 2013, Convenio de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón

Por los empresarios: Salvador Ferrer Juan (asesor)	En la ciudad de Valencia, a 11 de marzo de 2.013, siendo las 17.30 horas en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle de Isabel la Católica, 6, 5. ^o , 9. ^a , se reúnen las personas reseñadas al margen en la representación con que actúan con el siguiente orden del día: Única. Proceder a la revisión salarial para el tercer año de vigencia de las tablas salariales del Convenio colectivo de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, a tenor de lo dispuesto en el art. 20 del referido convenio. Las tablas salariales vigentes durante el año 2.013, serán las que en documento anexo se acompañan. Las partes acuerdan que las empresas deberán hacer efectivos, los atrasos correspondientes, a la revisión salarial, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación. Se autoriza expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a registrar telemáticamente la presente acta y demás documentación relativa a la misma. Sin más asuntos que tratar, las partes acuerdan levantar la sesión siendo las 18.30 horas del día de la fecha.
Por UGT: José Gimeno Beneyto (asesor) Yovana Sancho Jurado	

Taules salarials del conveni de fruites seques per a València-Castelló de l'any 2013

<i>Categories</i>	<i>Salari mensual en euros</i>
<i>Titulats tècnics</i>	
Enginyer superior	1.513,54
Pèrit	1.269,29
ATS	1.269,29
Graduat social	1.269,29
Oficial tècnic de 1a	997,06
Oficial tècnic de 2a	875,70
<i>Administració</i>	
Cap de departament	1.466,05
Cap de secció	1.417,28
Analista de programació	1.206,12
Oficial de 1a	1.100,36
Oficial de 2a	1.070,33
Auxiliar administratiu	949,28
Aps. administratiu	875,70
<i>Àrea comercial</i>	
Cap d'àrea	1.769,14
Cap de sucursal	1.515,07
Cap de secció	1.206,12
Venedor de 1a	997,06
Venedor de 2a	938,00
Venedor de 3a	879,04
<i>Producció</i>	
Encarregat	1.417,28
Cap de secció	1.319,97
<i>Salari diari en euros</i>	
Oficial de 1a (dia)	36,23
Oficial de 2a (dia)	35,26
Oficial de 3a (dia)	31,25
Peó especialista	27,35
<i>Oficis auxiliars</i>	
Vigilant	36,97
Conductor-repartidor	36,23
Auxiliar de 1a	31,28
Auxiliar de 2a	29,17
Auxiliar de 3a	27,45

Tablas salariales del convenio de frutos secos para Valencia-Castellón del año 2013

<i>Categorías</i>	<i>Salario mensual en euros</i>
<i>Titulados técnicos:</i>	
Ingeniero superior	1.513,54
Perito	1.269,29
ATS	1.269,29
Graduado social	1.269,29
Oficial técnico 1. ^a	997,06
Oficial técnico 2. ^a	875,70
<i>Administración</i>	
Jefe departamento	1.466,05
Jefe sección	1.417,28
Analista de programación	1.206,12
Oficial 1. ^a	1.100,36
Oficial 2. ^a	1.070,33
Auxiliar administrativo	949,28
Aps. administrativo	875,70
<i>Área comercial</i>	
Jefe de área	1.769,14
Jefe de sucursal	1.515,07
Jefe de sección	1.206,12
Vendedor de 1. ^a	997,06
Vendedor de 2. ^a	938,00
Vendedor de 3. ^a	879,04
<i>Producción</i>	
Encargado	1.417,28
Jefe de sección	1.319,97
<i>Salario diario en euros</i>	
Oficial de 1. ^a (día)	36,23
Oficial de 2. ^a (día)	35,26
Oficial de 3. ^a (día)	31,25
Peón especialista	27,35
<i>Oficios auxiliares</i>	
Vigilante	36,97
Conductor-repartidor	36,23
Auxiliar de 1. ^a	31,28
Auxiliar de 2. ^a	29,17
Auxiliar de 3. ^a	27,45

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 d'octubre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2013 i conclou el 31 d'agost de 2014 en el Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000105011990). [2013/10438]

Vista l'acta de l'accord sobre revisió salarial per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2013 i conclou el 31 d'agost de 2014 en el Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, suscrit, de part empresarial, per representants de CGC i APECA, i de part dels treballadors, per representants del sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comisió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 d'octubre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Per CGC

Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar Gisbert
Enrique Ribes Campos

Per APECA

Joaquín José Ferragud Girbés.

Per UGT

Enrique Bolufer Font
Juan Carlos García Cobo
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

Assessors

Manuel Bono Donat.
Robert Barberá Martínez
Rosario Benítez Morón

València, a les 12.00 hores del dia 19 de setembre de 2013, en els locals del Comitè de Gestió de Cítrics a València, carrer Monges de Santa Caterina, 8-4t, es reunixen els membres de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, els noms dels quals figuren al marge.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 octubre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2013 y concluye el 31 de agosto de 2014 en el Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (Código: 80000105011990). [2013/10438]

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2013 y concluye el 31 de agosto de 2014 en el Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 2 de octubre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Por CGC

Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu
Vicente Fenollar Gisbert.
Enrique Ribes Campos

Por APECA

Joaquín José Ferragud Girbés.

Por UGT

Enrique Bolufer Font
Juan Carlos García Cobo
Ricardo Naval Borrás
Ramona Olmos Gómez
José Enrique Laza Solá

Asesores

Manuel Bono Donat.
Robert Barberá Martínez
Rosario Benítez Morón

En Valencia, siendo las 12.00 horas del día 19 de septiembre de 2013, en los locales del Comité de Gestión de Cítricos en Valencia, calle Monjas de Santa Catalina, 8-4.º, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, cuyos nombres se relacionan al margen.

L'objecte de la present reunió és el de procedir a l'aprovació de les taules salarials vigentes per a la campanya que s'inicia l'1 de setembre de 2013 i conclou el 31 d'agost de 2014, i s'aconsegix per unanimitat el següent,

ACORD

En aplicació del que estableix l'article 6 del conveni col·lectiu, s'acorda revisar els salariis del Conveni col·lectiu per a la recollida de cítrics de la Comunitat Valenciana per a la campanya 2013/2014, concretament per al període comprés entre l'1 de setembre de 2013 i el 31 d'agost de 2014, i s'acorda l'aplicació de les taules salarials que s'adjunten com a annex al present document que contenen un increment d'un 1 % i un 1,5 % sobre les taules del període anterior.

S'encomana el depòsit i registre de la present acta davant de la Direcció General de Treball de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín.

I sense més assumptes a tractar, firmen el present document en el lloc i la data que consta en l'encapçalament.

El objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales vigentes para la campaña que se inicia el 1 de septiembre de 2013 y concluye el 31 de agosto de 2014, alcanzándose por unanimidad el siguiente,

ACUERDO

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo, se acuerda revisar los salarios del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana para la campaña 2013/2014, concretamente para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 31 de agosto de 2014, acordándose la aplicación de las tablas salariales que se adjuntan como anexo al presente documento que contienen un incremento de un 1 % y un 1,5 % sobre las tablas del periodo anterior.

Se encomienda el depósito y registro de la presente acta ante la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana a Juan Francisco Argente Martín.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

CAMPANYA 2013-2014 (5 hores)	PERÍODE TREBALL: OCT., NOV., DES., GEN., FEBR. I MARÇ	
	TAULA SALARIAL 2013-2014	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		5,00
CAPATÀS	11,05	55,25
COLLIDOR	10,14	50,70

CAMPANYA 2013-2014 (6 hores)	PERÍODE TREBALL: ABR., MAIG, JUNY, JUL., AG. I SET.	
	TAULA SALARIAL 2013-2014	
	COMUNITAT VALENCIANA	
	€	€
CATEGORIES	HORA	HORES
		6,00
CAPATÀS	11,05	66,30
COLLIDOR	10,14	60,84

RETRIBUCIONS PER AL DESTALL, DES DE L'01.09.2013 AL 31.08.2014

	VARIETAT	€ 100 KILO	€ KILO
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	10,55	0,1055
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA I CLEMENPONS	11,25	0,1125
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES I ESBAL	12,17	0,1217
GRUP 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL I LANELATE	6,41	0,0641
GRUP 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA I MINEOLA	6,95	0,0695
GRUP 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE I SATSUMA KARA	10,18	0,1018
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVELATE	6,57	0,0657

CAMPANA 2013-2014 (5 horas)	PERIODO TRABAJO: OCT., NOV., DIC., ENE., FEB. Y MAR	
-----------------------------	---	--

TABLA SALARIAL 2013-2014 COMUNIDAD VALENCIANA		
CATEGORIAS	<i>€</i> <i>HORA</i>	<i>€</i> <i>HORAS</i>
CAPATAZ	11,05	55,25
COGEDOR	10,14	50,70

CAMPANA 2013-2014 (6 horas)	PERIODO TRABAJO: ABR., MAY., JUN., JUL., AG. Y SEPT.	
-----------------------------	--	--

TABLA SALARIAL 2013-2014 COMUNIDAD VALENCIANA		
CATEGORIAS	<i>€</i> <i>HORA</i>	<i>€</i> <i>HORAS</i>
CAPATAZ	11,05	66,30
COGEDOR	10,14	60,84

RETRIBUCIONES PARA EL DESTAJO, DESDE EL 01.09.2013 AL 31.08.2014
--

	VARIEDAD	<i>€ 100 KILO</i>	<i>€ KILO</i>
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	10,55	0,1055
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA Y CLEMENPONS	11,25	0,1125
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES Y ESBAL	12,17	0,1217
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANELATE	6,41	0,0641
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, Verna Y MINEOLA	6,95	0,0695
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE Y SATSUMA KARA	10,18	0,1018
GRUPO 7	VALENCIA Y NAVELATE	6,57	0,0657

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2013 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana (Cod.:80000725012008). [2013/12171]

Vista l'acta de l'acord sobre revisió salarial per a l'any 2013 del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana, suscrit per la Comissió Negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra part, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març; el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriga en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i s'hi deposite el text del conveni.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de novembre de 2013.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE REVISIÓ SALARIAL PER SEGON ANY DE VIGÈNCIA (2013) DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE XOCOLATES, TORREFACTORS DE CAFÉ I SUCCEDANIS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Per FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (assessor jurídic)

Per UGT

José Gimeno Beneyto (assessor)
Yovana Sancho Jurado (asesora)

Per CCOO

Lluís Molina Candel (assessor)

A la ciutat de València, sent les 18.30 hores del dia 11 de març de 2013, en els locals de FEDACOVA, situats a València, en el carrer Isabel la Catòlica, 6-5-9a, es reünixen les persones reseñades al marge d'acord amb les seues respectives representacions per a tractar el següent

Orde del dia

Únic. Procedir a la revisió salarial de les taules per al segon any de vigència, segons el que disposa l'article 10 d'este conveni. En conseqüència, les taules salarials i la resta de conceptes retributius inclosos en el conveni susceptibles d'actualització s'incrementen un 0,80 %, i les taules salarials queden fixades en les quanties que s'indiquen en l'annex.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2013 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2013 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Cod.:80000725012008). [2013/12171]

Vista el Acta del Acuerdo sobre Revisión Salarial para el año 2013 del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de noviembre de 2013.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL POR SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA (2013) DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Por FEDACOVA

Salvador Ferrer Juan (asesor jurídico)

Por UGT

José Gimeno Beneyto (asesor)
Yovana Sancho Jurado (asesora)

Por CC.OO.

Lluís Molina Candel (asesor)

En la ciudad de Valencia, siendo las 18.30 horas del día 11 de marzo de 2013, en los locales de FEDACOVA, sitos en Valencia, en la calle Isabel la Católica, 6-5-9º, se reúnen las personas reseñadas al margen con arreglo a sus respectivas representaciones para tratar el siguiente

Orden del día

Único. Proceder a la revisión salarial de las tablas para el segundo año de vigencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo. En consecuencia las tablas salariales y demás conceptos retributivos incluidos en el convenio susceptibles de actualización se incrementan un 0,80 %, quedando fijadas las tablas salariales en las cuantías que en anexo se relacionan.

Les empreses disposaran d'un període de tres mesos des de la publicació en el DOGV per a regularitzar els retards.

Els firmants autoritzen expressament Salvador Ferrer Juan i senyora Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemàticament la present acta i els documents annexos.

Sense més assumptes a tractar, s'alça la sessió a les 19.00 hores del dia de la data.

TAULA SALARIAL CONVENI COL·LECTIU DE XOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFÉ I SUCCEDANIS DE LA COMUNITAT VALENCIANA PER A L'ANY 2013

I. Tècnics:	
1. Titulats:	1.280,47
De grau superior	1.139,26
De grau mitjà	992,64
Ajudant tècnic	
2. No titulats:	1.088,46
Encarregat general	1.030,68
Mestre o cap de fabricació	1.003,39
Encarregat de secció	925,64
Auxiliar de laboratori	
3. Oficina tècnica i organització:	1.088,46
Cap de 1a i 2a	1.058,67
Tècnic d'organització 1a i 2a	925,64
Auxiliars d'organització	
4. Tècnics processos de dades:	1.139,26
Cap de processament de dades	1.088,46
Analista	1.088,46
Cap d'explotació i programador d'ordinadors	1.088,46
Programador de màquines	1.057,97
Auxiliars	1.057,97
Operador d'ordinador	
II. Administratius:	1.194,74
Cap d'administració 1a	1.139,26
Cap d'administració 2a	1.057,97
Oficial 1a	993,42
Oficial 2a	925,64
Auxiliar	869,38
Telefonista	
III. Mercantils:	1.167,15
Cap de vendes	1.112,65
Inspector de vendes	992,63
Promotor i/o pro. publicitat	949,39
Venedor amb autovenda	949,39
Viatjant	949,39
Corredor de plaça	
IV. Obrers (diari):	
A) Personal de producció i acabat	31,95
Oficial 1a	30,54
Oficial 2a	29,60
Ajudant	
B) Personal d'oficis auxiliars:	31,95
Oficial 1a	30,54
Oficial 2a	
C) Peonatge:	29,73
Magatzemista	29,73
Conserge	29,73
Cobrador	29,73
Basculer pesador	29,73
Guarda jurat	29,73
Guarda vigilant	29,73
Ordenança	29,73
Porter	

Las empresas dispondrán de un periodo de tres meses desde la publicación en el DOGV para regularizar los atrasos.

Los firmantes, autorizan expresamente a Salvador Ferrer Juan y a Elena del Mar Doménech Fuster a presentar telemáticamente, la presente acta y documentos anexos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 19,00 horas del día de la fecha.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DE CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDANEOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA EL AÑO 2013

I. Técnicos:	
1. Titulados:	1.280,47
De grado superior	1.139,26
De grado medio	992,64
Ayudante técnico	
2. No titulados:	1.088,46
Encargado general	1.030,68
Maestro o jefe de fabricación	1.003,39
Encargado de sección	925,64
Auxiliar de laboratorio	
3. Oficina técnica y organización:	1.088,46
Jefe de 1. ^a y 2. ^a	1.058,67
Técnico de organización 1. ^a y 2. ^a	925,64
Auxiliares organización	
4. Técnicos procesos de datos:	1.139,26
Jefe de proceso de datos	1.088,46
Analista	1.088,46
Jefe de explotación y prog. ord.	1.088,46
Programador de máquinas	1.057,97
Auxiliares	1.057,97
Operador de ordenador	
II. Administrativos:	1.194,74
Jefe administración 1. ^a	1.139,26
Jefe administración 2. ^a	1.057,97
Oficial 1. ^a	993,42
Oficial 2. ^a	925,64
Auxiliar	869,38
Telefonista	
III. Mercantiles:	1.167,15
Jefe de ventas	1.112,65
Inspector de ventas	992,63
Promotor y/o pro. publicidad	949,39
Vendedor con autoventa	949,39
Viajante	949,39
Corredor de plaza	
IV. Obreros (diario):	31,95
A) Personal de producción y acabado	30,54
Oficial 1. ^a	29,60
Oficial 2. ^a	
Ayudante	31,95
B) Personal de oficios auxiliares:	30,54
Oficial 1. ^a	
Oficial 2. ^a	29,73
C) Peonaje:	29,73
Almacenero	29,73
Conserje	29,73
Cobrador	29,73
Basculero pesador	29,73
Guarda jurado	29,73
Guarda vigilante	29,73
Ordenanza	
Portero	29,73

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'accord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del ciment, sobre el calendari laboral per a l'any 2014 (Codi: 80000535012002). [2013/12173]

Vista l'acta de l'accord subscrit el dia 15 de novembre de 2013, sobre el calendari laboral per a l'any 2014, en el Conveni col·lectiu autonòmic de derivats del cement, subscrit per la Comissió Paritària, que està integrada, per la part empresarial, per representants d'APECC, FEDCAM, ANHEFOP i l'Associació Valenciana d'Empreses de Prefabricats de Formigó, i per la part dels treballadors, pels sindicats FECOMA-CCOO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de novembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de Reunió de la Comissió Paritària d'Interpretació
del Conveni Autonòmic de Derivats del Ciment
de la Comunitat Valenciana*

Assistents

Representació empresarial

Per ANEFHOP:
– José M.ª Carrau Criado

Per FEDCAM:
– Vicente Cerezo Novejarque

Per Associació Valenciana de Prefabricats de Formigó:
– Juan B. Gadea Sanchis

Per APECC:
– Ramón Arenós Ripoll
– David Ruiz Sánchez

Representació sindical

Per FECOMA-CCOO:
– Miguel A. López Gimeno
– Javier Alandes García
– Atilano Escobar Iniesta

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre el calendario laboral para el año 2014 (Código: 80000535012002). [2013/12173]

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 15 de noviembre de 2013 sobre el calendario laboral para el año 2014 en el Convenio colectivo autonómico de derivados del cemento, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM, ANHEFOP y la Asociación Valenciana de Empresas de Prefabricados de Hormigón y de parte de los trabajadores, por los sindicatos FECOMA-CC.OO.PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 25 de noviembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Acta de Reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación
del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento
de la Comunidad Valenciana*

Asistentes

Representación empresarial

Por ANEFHOP:
– José M.ª Carrau Criado

Por FEDCAM:
– Vicente Cerezo Novejarque

Por Asociación Valenciana de Prefabricados de Hormigón:
– Juan B. Gadea Sanchis

Por APECC:
– Ramón Arenós Ripoll
– David Ruiz Sánchez

Representación sindical

Por FECOMA-CCOO:
– Miguel A. López Gimeno
– Javier Alandes García
– Atilano Escobar Iniesta

- Miguel Montalbán Gámez
- Cristóbal Díaz Núñez
- Francisco Mejías Albiñana

Per MCA-UGT:

- Francisco Martí Gutiérrez
- Fini Tenza Poveda
- Juan J. Escrig Gil
- Luis Hernández Hernández

A València, el dia 15 de novembre de 2013, a les 11.00 hores, es reunixen en els locals d'MCA-UGT de València els membres de la Comissió Mixta Paritària d'Interpretació del Conveni Autonòmic de Derivats del Cement, indicats al marge, a fi d'elaborar el calendari laboral per a l'any 2014, en virtut de la jornada anual estableida en el conveni col·lectiu vigent, sense perjuï del seu caràcter de provisional a resultes de la jornada real per a 2014, que sorgisca de la negociació del Conveni autonòmic de derivats del cement que succeísca l'actual.

Estudiades les propostes sindicals i empresarials, per al compliment de la jornada establecida de 1.736 hores l'any 2014, acorden:

1r) Llevat de pacte en contra entre empresa i treballadors, que podran establir el calendari que lliurem convinzen per a l'any 2014, les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a no laborables els dies següents, a l'efecte d'assegurar el compliment de la mencionada jornada anual de 1.736 hores de treball efectiu, equivalent a 217 dies laborables de 8 hores diàries.

En cas que les festes locals coincidisquen en dissabte o en algun dels dies assenyalats com a reducció de jornada se'n compensarà el gaudi amb una altra data de comú acord entre empresaris i treballadors.

S'han computat, per a calcular-los, tots els dies laborables sobre la base de 22 dies laborables de vacances per a l'any 2014:

Província de València:

- 2 i 3 de gener de 2014
- 17 i 18 de març de 2014
- 17 d'abril de 2014
- 2 de maig de 2014
- 10 d'octubre de 2014
- 24, 26 i 31 de desembre de 2014

Província d'Alacant:

- 2 i 3 de gener de 2014
- 17 d'abril de 2014
- 2 de maig de 2014
- 10 d'octubre de 2014
- 24, 26 i 31 de desembre de 2014
- El dia anterior o posterior a les dos festes locals.

Província de Castelló:

- 2 i 3 de gener de 2014
- 20 i 21 de març de 2014
- 2 de maig de 2014
- 17 d'abril de 2014
- 10 d'octubre de 2014
- 24, 26 i 31 de desembre de 2014

2n) Es faculta Miguel Montalban Gámez, amb DNI 22534635V per a realitzar els tràmits de registre, depòsit i publicació.

Sense més assumptes a tractar, una vegada llegida i firmada la present acta per un membre de cada representació, s'alça la sessió.

- Miguel Montalbán Gámez
- Cristóbal Diaz Nuñez
- Francisco Mejías Albiñana

Por MCA-UGT:

- Francisco Martí Gutiérrez
- Fini Tenza Poveda
- Juan J. Escrig Gil
- Luis Hernández Hernández

En Valencia, a 15 de noviembre de 2013, siendo las 11.00 horas, se reúnen en los locales de MCA-UGT de Valencia los miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Autonómico de Derivados del Cemento, al margen indicados, con objeto de elaborar el calendario laboral para el año 2014, en virtud de la jornada anual establecida en el convenio colectivo vigente, sin perjuicio de su carácter de provisional a resultas de la jornada real para 2014, que surja de la negociación del Convenio autonómico de derivados del cemento que suceda al actual.

Estudiadas las propuestas sindicales y empresariales, para el cumplimiento de la jornada establecida de 1.736 horas en el año 2014, acuerdan:

1.º) Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2014, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como no laborables los siguientes días, a efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, equivalente a 217 días laborables de 8 horas diarias.

En el caso de que las fiestas locales coincidieran en sábado o en alguno de los días señalados como reducción de jornada se compensará su disfrute con otra fecha de común acuerdo entre empresarios y trabajadores

Se han computado para su cálculo todos los días laborables sobre la base de 22 días laborables de vacaciones para el año 2014:

Provincia de Valencia:

- 2 y 3 de enero de 2014
- 17 y 18 de marzo de 2014
- 17 de abril de 2014
- 2 de mayo de 2014
- 10 de octubre de 2014
- 24, 26 y 31 de diciembre de 2014

Provincia de Alicante:

- 2 y 3 de enero de 2014
- 17 de abril de 2014
- 2 de mayo de 2014
- 10 de octubre de 2014
- 24, 26 y 31 de diciembre de 2014
- El día anterior o posterior a las dos fiestas locales.

Provincia de Castellón:

- 2 y 3 de enero de 2014
- 20 y 21 de marzo de 2014
- 2 de mayo de 2014
- 17 de abril de 2014
- 10 de octubre de 2014
- 24, 26 y 31 de diciembre de 2014

2.º) Se faculta a Miguel Montalban Gámez con DNI número 22534635V para realizar los trámites de registro, depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada, la presente acta, por un miembro de cada representación, se levanta la sesión.

**Conselleria d'Economia,
Indústria, Turisme i Ocupació**

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses de la Comunitat Valenciana, adoptat en l'exercici de les funcions previstes en l'article 13 del mateix acord (80000115011990). [2013/12252]

Vist el text de l'acta de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses de la Comunitat Valenciana, adoptat en l'exercici de les funcions previstas en l'article 13 del mateix acord, subscrit de la part empresarial per representants de CGC i APECA i de la part dels treballadors per representants del sindicat UGT, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acta.

Segon

Disparar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de novembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Paritària del Conveni de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses de la Comunitat Valenciana

PER CGC:
Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu Feliu
Vicente Fenollar Gisbert
Enrique Ribes Campos

Assessors:
María José Calvet Francés
Julián García Payá

PER APECA:
Joaquín José Ferragud Girbés
Vicente Moliner Bertrán

PER UGT:
Ramón Serra Canelles
Ramiro Doménech Vila
Rosa Benítez Munt
Robert Barberá Martínez

A València, a les 12.30 hores del dia 19 de setembre de 2013, en els locals del Comité de Gestión de Cítricos de Valencia, al carrer Monges de Santa Caterina, 8, 4t, es reunix la Comissió Paritària del Conveni

**Consellería de Economía,
Industria, Turismo y Empleo**

RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana adoptado en ejercicio de sus funciones previstas en el artículo 13 del mismo (80000115011990). [2013/12252]

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, adoptado en ejercicio de sus funciones previstas en el artículo 13 del mismo, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes del sindicato UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del Acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 18 de noviembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana

POR CGC:
Francisco José Martínez Serrano
Inmaculada Sanfeliu Feliu
Vicente Fenollar Gisbert
Enrique Ribes Campos

Asesores:
María José Calvet Francés
Julián García Payá

POR APECA:
Joaquín José Ferragud Girbés
Vicente Moliner Bertrán

POR UGT:
Ramón Serra Canelles
Ramiro Doménech Vila
Rosa Benítez Morón
Robert Barberá Martínez

En Valencia, siendo las 12.30 horas del día 19 de septiembre de 2013 en los locales del Comité de Gestión de Cítricos en Valencia, en la calle Monjas de Santa Catalina, 8-4.º, se reúne la Comisión Paritaria del

de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb els membres que es relacionen al marge.

Es reuneix la Comissió Paritària del Conveni de Manipulació en el lloc i la data que consta en l'encapçalament, segons la convocatòria realitzada per part de la patronal en la seua anterior reunió de data 6 de setembre de 2013.

La Comissió Paritària, reunida en exercici de les funcions d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància de l'aplicació del conveni col·lectiu que són de la seu competència, en virtut del que preveu l'article 13 del text col·lectiu, manifesta que ha sigut convocada per part de la Patronal, amb la finalitat d'acordar un dels supòsits en què es podran suspender vèlidament els contractes de treball temporals, en virtut del que disposa l'article 45.1.a i b de l'Estatut dels Treballadors.

A este efecte, les parts manifesten que, com que l'activitat productiva de la manipulació de cítrics està subjecta a un elevat índex de fluctuació i depén de manera quasi exclusiva del volum de comandes diàries, així com de les inclemències climatològiques, té dos particularitats pròpies:

– En el moment de l'inici de la prestació de serveis no es coneix la data certa de finalització en cada campanya;

– El nombre de treballadors que en cada moment són necessaris pot fluctuar, sent necessari de vegades interrompre la prestació del treball durant la campanya per a reprendre-la amb posterioritat.

En el cas dels treballadors fixos discontinus, la suspensió de la prestació de serveis per les causes anteriorment assenyalades, i la finalització de la campanya sense una data prèviament establetida, són característiques intrínseqües a este tipus de contractació.

Reconeixent les parts, d'acord amb l'esperit del conveni col·lectiu que, amb vista a la prestació de serveis durant el nombre més gran de jornades possible, els treballadors fixos discontinus tenen un millor dret que els treballadors temporals, i entre els treballadors temporals tenen un millor dret aquells que hagen sigut contractats amb anterioritat, i a fi d'evitar les disfuncions que es produirien en el compliment dels principis d'ordenació del treball arreplegats en el conveni col·lectiu si els treballadors temporals (amb contracte eventual, d'obra o servici determinat) no pogueren veure interromput el seu contracte de la mateixa manera que els treballadors fixos-discontinus, les parts consideren idònia la necessitat d'establir un dels supòsits de suspensió del contracte, en este tipus de contractes temporals, a l'empara del que disposa l'article 45.1.a i b de l'Estatut dels Treballadors.

A este efecte, s'arreplega a continuació un exemple de clàusula de suspensió que podria incloure's en els contractes temporals:

«Suspensió temporal del contracte de treball. A l'empara del que estableixen els articles 15 i 45 de l'Estatut dels Treballadors, i amb la finalitat de no perjudicar els drets dels treballadors fixos discontinus i altres eventuais de major antiguitat de l'empresa, ambdós parts acorden la suspensió del present contracte en els casos següents, aliens a la voluntat de les parts:

– Quan les inclemències climatològiques que afecten la producció i impedisquen garantir l'ocupació efectiva del treballador.

– Quan no siga possible garantir l'ocupació efectiva del treballador com a conseqüència de disminucions de la producció.

En els casos anteriorment assenyalats se suspendrà el contracte amb un escrupolós respecte de l'orde reflectit en l'article 27 del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2012 al 2016.

Quan dins de la vigència temporal del present contracte puga garantir-se novament l'ocupació del treballador, es procedirà a la represa d'este fins a l'expiració del temps de duració convingut.»

S'alça acta de la sessió, la qual firmen els presents.

Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, con los miembros que se relacionan al margen.

Se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado en el lugar y fecha que consta en el encabezamiento, según convocatoria realizada por parte de la patronal en su anterior reunión de fecha 6 de septiembre de 2013.

La Comisión Paritaria reunida en ejercicio de las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de la aplicación del Convenio Colectivo que le es de competencia en virtud de lo previsto en el artículo 13 del texto colectivo, manifiesta que se ha convocado por parte de la Patronal con la finalidad de acordar uno de los supuestos en los que se podrán suspender válidamente los contratos de trabajo temporales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, las partes manifiestan que, como quiera que la actividad productiva del manipulado de cítricos está sujeta a un elevado índice de fluctuación y depende de manera casi exclusiva del volumen de pedidos diarios, así como de las inclemencias climatológicas, tiene dos particularidades propias:

– En el momento del inicio de la prestación de servicios no se conoce la fecha cierta de finalización en cada campaña; y

– El número de trabajadores que, en cada momento son necesarios puede fluctuar, siendo necesario en ocasiones interrumpir la prestación del trabajo durante la campaña para retomarla con posterioridad.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, la suspensión de la prestación de servicios por las causas anteriormente señaladas, y la finalización de la campaña sin una fecha previamente establecida, son características intrínsecas a este tipo de contratación.

Reconociendo las partes, de acuerdo con el espíritu del Convenio Colectivo que, en orden a la prestación de servicios durante el mayor número de jornadas posible, los trabajadores fijos discontinuos tienen un mejor derecho que los trabajadores temporales, y entre los trabajadores temporales tienen un mejor derecho aquellos que hayan sido contratados con anterioridad, y con el fin de evitar las disfunciones que se producirían en el cumplimiento de los principios de ordenación del trabajo recogidos en el Convenio Colectivo si los trabajadores temporales (con contrato eventual o de obra o servicio determinado) no pudieran ver interrumpido su contrato de la misma forma que los trabajadores fijos-discontinuos, las partes consideran idóneo, la necesidad de establecer uno de los supuestos de suspensión del contrato, en este tipo de contratos temporales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se recoge a continuación un ejemplo de cláusula de suspensión que podría incluirse en los contratos temporales:

«Suspensión temporal del contrato de trabajo. Al amparo de lo establecido en los artículos 15, y 45 del Estatuto de los Trabajadores, y con la finalidad de no perjudicar los derechos de los trabajadores fijos discontinuos y otros eventuales de mayor antigüedad de la empresa, ambas partes acuerdan la suspensión del presente contrato en los siguientes casos, ajenos a la voluntad de las partes:

– Cuando las inclemencias climatológicas que afecten a la producción impidan garantizar la ocupación efectiva del trabajador.

– Cuando no sea posible garantizar la ocupación efectiva del trabajador como consecuencia de disminuciones de la producción.

En los casos anteriormente señalados se suspenderá el contrato con escrupuloso respeto del orden reflejado en el artículo 27 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana 2012 al 2016.

Cuando dentro de la vigencia temporal del presente contrato pudiere garantizarse de nuevo la ocupación del trabajador, se procederá a la reanudación del mismo hasta la expiración del tiempo de duración convenido.»

Se levanta acta de la sesión, firmándola los presentes.

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 16 de gener de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord parcial en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (codi: 80000335011999). [2014/838]

Vist el text de l'accord parcial en el Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, suscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i el depòsit del text de l'accord.

Segon

Disparar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 16 de gener de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISSION NEGOCIADORA DEL VII CONVENI COLLECTIU DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

A València, a les 11.00 hores del dia 17 de desembre de 2013, en la sala de junes de FEAD, es reunixen els representants de les organitzacions sindicals FE CCOO-PV i FETE-UGTPV i de les organitzacions patronals AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA més avall ressenyats, i firmen la present acta en la representació que tenen:

Per AGEVALCEE:
Juan José Serrano Jiménez de la Plata.

Per FEAD:
Catalina Estevan Estevan.

Per ASELDICOVA:
Carlos Laguna Asensi.

Per FE CCOO-PV
Neus Carrasco Llopis.

Per FETE-UGT PV:
Javier Hervás García.

Les parts adopten el present accord parcial pel qual s'establix el conveni col·lectiu de centres i servis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana 2013-14, que es basa en els punts següents:

1. Vigència del conveni des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo parcial en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999). [2014/838]

Visto el texto del acuerdo parcial en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos CCOO-PV y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*

Valencia, 16 de enero de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

En Valencia, siendo las 11.00 horas del día 17 de diciembre de 2013, en la sala de Juntas de FEAD, se reúnen los representantes de las organizaciones sindicales FE CCOO-PV y FETE-UGT-PV y de las organizaciones patronales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA más abajo reseñados y firmar la presente Acta en la representación que ostentan:

Por AGEVALCEE:
Juan José Serrano Jiménez de la Plata.

Por FEAD:
Catalina Estevan Estevan.

Por ASELDICOVA:
Carlos Laguna Asensi.

Por FE CCOO-PV
Neus Carrasco Llopis.

Por FETE-UGT-PV:
Javier Hervás García.

Las partes adoptan el presente acuerdo parcial por el que se establece el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana 2013-14, que se basa en los siguientes puntos:

1. Vigencia del convenio desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

2. S'establix una nova classificació professional basada en grups professionals de conformitat amb les previsions i la redacció del treball realitzat per esta comissió negociadora i que s'introduirà en el text del conveni. L'adaptació a esta nova classificació professional tindrà lloc d'una sola vegada i operarà la compensació i absorció per a això.

3. Complement IT: per a tots aquells treballadors i treballadores als quals s'aplica la Taula General i la de Col·legis d'Educació Especial, es modifica l'article 38 del conveni, paràgraf primer, establint que els treballadors en situació d'incapacitat temporal per contingències comunes, exceptuant les baixes per malaltia greu, intervencions quirúrgiques amb hospitalització o sense, rebran el complement següent:

– Durant els tres primers dies de la baixa, el complement necessari fins a completar el 50 % de la seua retribució total, incloent-hi els complements salariais produïts en el període de baixa.

– Des del quart fins al vinté dia des de l'inici de la baixa es completarà fins al 75 % de la seua retribució total, incloent-hi els complements salariais produïts en el període de baixa.

– Des del vint-i-uné dia fins al tercer mes inclusivament des de l'inici de la baixa es completarà fins al 100 % de la seua retribució total, incloent-hi els complements salariais produïts en el període de baixa.

Per al cas de treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes per malaltia greu, intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense i baixes d'incapacitat temporal per contingències professionals o accident de treball, el complement per IT queda com estava en l'article 38.

4. Antiguitat: per als treballadors i treballadores als quals s'aplica la Taula General, se suspén amb caràcter general la meritació per a l'adquisició de triennis de l'article 57 durant 12 mesos, en el període comprés entre el 1^{er} de gener de 2014 i el 31 de desembre de 2014.

5. Distribució de la jornada setmanal, article 35, paràgraf 4t: en residències i pisos tutelats i centres específics per a malalts mentals crònics, la jornada del personal d'atenció directa serà de 37,5 hores setmanals de mitjana, amb un còmput anual de 1.612 hores.

6. Setmana Santa i Nadal. L'article 37, paràgraf 2n, queda redactat com segueix:

En els serveis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i vivendes), el personal gaudirà de tretze dies laborables de descans preferentment durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, sempre que es respecte el còmput anual d'hores establert. Si no és possible gaudir d'eixos dies en els dits períodes, se'n podrà gaudir en altres períodes. Això quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, ajustant-se al compliment anual de les 1.612 hores.

7. Pròrroga del conveni: s'acorda prorrogar fins al 31 de març de 2014 la ultractivitat del VI Conveni Laboral Autonòmic de Centres i Serveis a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana, a fi de poder tancar l'accord sobre el text del VII Conveni Laboral Autonòmic de Centres i Serveis a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana.

8. Ambdós parts acorden que es procedirà a la subscripció final del text íntegre del VII Conveni Laboral Autonòmic de Centres i Serveis a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana abans del pròxim 31 de març de 2014.

9. A efectes econòmics, queden suspenes la disposició addicional primera i la disposició final de l'actual conveni per als apartats 3, 4, 5 i 6 del present acord.

I no havent-hi més assumptes a tractar, firmen la present acta totes les parts assistents.

València, 17 de desembre de 2013.

2. Se establece una nueva clasificación profesional basada en grupos profesionales de conformidad con las previsiones y la redacción del trabajo realizado por esta comisión negociadora y que se introducirá en el texto del convenio. La adaptación a esta nueva clasificación profesional tendrá lugar de una sola vez y operará la compensación y absorción para ello.

3. Complemento IT: para todos aquellos trabajadores y trabajadoras a los que se aplica la Tabla General y la de Colegios de Educación Especial, se modifica el artículo 38 del convenio, párrafo primero, estableciendo que los trabajadores en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, exceptuando las bajas por enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con o sin hospitalización, recibirán el complemento siguiente:

– Durante los tres primeros días de la baja, el complemento necesario hasta completar el 50 % de su retribución total, incluidos los complementos salariales producidos en el período de baja.

– Desde el cuarto hasta el vigésimo día desde el inicio de la baja se completará hasta el 75 % de su retribución total, incluidos los complementos salariales producidos en el período de baja.

– Desde el vigésimo primer día hasta el tercer mes inclusive desde el inicio de la baja se completará hasta el 100 % de su retribución total incluidos os complementos salariales producidos en el período de baja.

Para el caso de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes por enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización y bajas de incapacidad temporal por contingencias profesionales o accidente de trabajo, el complemento por IT queda como estaba en el artículo 38.

4. Antigüedad: Para los trabajadores y trabajadoras a los que se aplica la Tabla General, se suspende con carácter general el devengo para la adquisición de trienios del artículo 57 durante 12 meses, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

5. Distribución de la jornada semanal: artículo 35, párrafo 4.^o: En residencias y pisos tutelados y centros específicos para enfermos mentales crónicos a jornada del personal de atención directa será de 37,5 horas semanales de promedio, con un cómputo anual de 1.612 horas.

6. Semana Santa y Navidad: el artículo 37, párrafo 2.^o, queda redactado como sigue:

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas), el personal disfrutará de trece días laborables de descanso preferentemente durante los períodos de Semana Santa y Navidad, siempre que se respete el cómputo anual de horas establecido. Si no fuera posible disfrutar de esos días en esos períodos se podrán disfrutar en otros períodos quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose al cumplimiento anual de las 1.612 horas.

7. Prórroga del convenio: se acuerda prorrogar hasta el 31 de marzo de 2014 la ultractividad del VI Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, a fin de poder cerrar el acuerdo sobre el texto del VII Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

8. Ambas partes acuerdan que se procederá a la suscripción final del texto íntegro del VII Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana antes del próximo 31 de marzo de 2014.

9. A efectos económicos quedan suspendidas la disposición adicional primera y la disposición final del actual convenio para los apartados 3, 4, 5 y 6 del presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se firma la presente acta por todas las partes asistentes.

Valencia, 17 de diciembre de 2013.

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 23 de desembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del III Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut, en la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000545). [2009/345]

Vist el text del III Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut, en la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 5 de desembre de 2008, integrada de part empresarial per representants de l'organització APIME, i de part dels treballadors per representants del sindicat CC OO-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 23 desembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

III CONVENI COL·LECTIU PER A EMPRESES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA EN L'ÀMBIT DE LA FAMÍLIA, LA INFANTESA I LA JOVENTUT A LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I Àmbits

Art. 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en totes aquelles empreses, centres o entitats que prescindint de la naturalesa, del tipus o del caràcter de l'entitat propietària estiguin considerades especialitzades per la Generalitat Valenciana en l'àmbit de la família, la infància i la joventut; i queden subjectes a la Llei de la Infància de la Generalitat Valenciana de 24 de novembre de 1994 i Llei de Serveis Socials de la Generalitat Valenciana de 25 de juny de 1997 o en el seu cas, lleis posteriors que regulen aquest sector.

De forma específica aquest Conveni s'aplicarà a:

- Centres de recepció
- Llars funcionals
- Centres d'emancipació
- Centres d'acollida de menors
- Centres de reforma
- Serveis especialitzats d'atenció a família i infància (SEAFI)
 - Centres de dia de menors
 - Habitatges tutelats
 - Serveis i programes d'adopció i acolliment familiar
 - Programes de Medi Obert

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 23 diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (cod. 8000545). [2009/345]

Visto el texto del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 5 de diciembre de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial por los representantes de la organización APIME, y de parte de los trabajadores por representantes del sindicato CCOO-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 23 de diciembre de 2008. El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

III CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Ámbitos

Art. 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, centros o entidades que prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria estén consideradas especializadas en el ámbito de la familia, infancia y juventud, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas o la gestión de cualquier tipo de centros, quedando sujetas a la Ley de la Infancia de la Generalitat Valenciana de 24 de noviembre de 1994, Ley de Servicios Sociales de la Generalitat Valenciana de 25 de junio de 1997, o en su caso leyes posteriores que regulen le presente sector

De forma específica este Convenio se aplicará en:

- Centros de recepción
- Hogares funcionales
- Centros de emancipación
- Centros de acogida de menores.
- Centros de reforma.
- Servicios especializados de atención a familia e Infancia (SEAFIs).
- Centros de día de menores.
- Viviendas tuteladas
- Servicios y programes de adopció y acogimiento familiar.
- Programas de Medio Abierto.

Així com qualsevol altre centre, programa, servei o activitat realitzada per empreses, centres o entitats de Serveis Socials especialitzats en família, infància i joventut.

Art. 2. Àmbit territorial

Aquest conveni té el seu àmbit d'aplicació a tot el territori del País Valencià.

Art. 3. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit del Conveni tots els treballadors i les treballadores que presten serveis a les empreses, els centres o les entitats especificats en l'art. 1.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

a) El personal docent i el personal d'administració i serveis que estigueren realitzant les seues funcions dins de la mateixa empresa i que estigueren adscrits al centre educatiu en l'entrada en vigor d'aquest conveni. Aquest personal ha de continuar regint-se pel Conveni d'ensenyament corresponent.

b) Voluntariat social

c) Els membres de comunitats religioses que, en aquesta qualitat, presten els seus serveis en centres en què aquestes comunitats ostenten la titularitat.

d) El personal funcionari al servei de l'administració de l'Estat, autonòmica i municipal.

Art. 4. Vigència i durada

Aquest conveni col·lectiu entrà en vigor l'1 de gener de 2008 i té vigència fins al 31 de desembre de 2009.

Art. 5. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest conveni amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'ha de fer mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'ha de registrar a la Conselleria d'Ocupació amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

En cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entén que el Conveni es prorroga automàticament d'anys en anys.

Així mateix, en cas de produir-se la denúncia del Conveni, aquest manté la seua vigència fins a la signatura del proper conveni en tots els seus aspectes, llevat de les qüestions retributives que s'han de negociar anualment.

Art. 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efecte d'aplicació pràctica, són considerades globalment.

Art. 7. Dret supletori

Per a allò no previst en aquest conveni s'ha d'actuar d'acord amb allò que s'estableix a l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical, la resta de disposicions de caràcter general i les reglamentacions específiques d'aplicació als centres especialitzats en l'àmbit de la família, la infància i la joventut.

CAPÍTOL II Comissions

Art. 8. Comissió paritària

Es crea una Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu com a òrgan d'interpretació, d'arbitratge, de conciliació i de vigilància del seu compliment.

Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguen sorgir de l'aplicació del Conveni.

Davant de situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre aquesta discrepancia a l'òrgan establert en l'Acord de solució extrajudicial de conflictes (ASEC) del País Valencià, la resolució del qual haurà de ser vinculant per a ambdues parts.

Así como, cualquier otro centro, programa, servicio o actividad realizada por empresas, centros o entidades de Servicios Sociales especializados en familia, infancia y juventud.

Art. 2. Ámbito territorial

Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Art. 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el artículo 1.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

a) el personal docente y personal de administración y servicios que estuviesen realizando sus funciones dentro de la misma empresa y estuviesen adscritos al centro educativo a la entrada en vigor del presente convenio. Este personal seguirá rigiéndose por el convenio de enseñanza correspondiente.

b) voluntariado social

c) los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.

d) el personal funcionario al servicio de la administración del Estado, autonómica y municipal.

Art. 4. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Art. 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Empleo con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Asimismo, en caso de producirse la denuncia del convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del próximo convenio en todos sus aspectos, excepto en las cuestiones retributivas que se negociarán anualmente.

Art. 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7. Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones específicas de aplicación en los centros especializados en el ámbito de la familia, infancia y juventud.

CAPÍTULO II Comisiones

Art. 8. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Art. 9. Composició

La Comissió Paritària, única per al País Valencià, està integrat per 10 membres, 5 en representació dels empresaris, i altres 5 en representació de les centrals sindicals, independentment de la seua ratificació o no d'aquest conveni col·lectiu, tots aquells amb els respectius suplents.

Art. 10. Funcionament

La constitució de la Comissió s'ha de fer dins dels 15 dies naturals següents a la signatura d'aquest conveni. En la primera reunió es procedeix al nomenament del president o de la presidenta i del secretari o de la secretària i, s'aprova, si fóra necessari, un reglament per al seu funcionament.

Els acords són presos per vot qualificat i d'acord amb la representativitat oficial de les organitzacions i, es requereix per a adoptar acords, el vot favorable del 60% de cadascuna de les representacions.

Es reuneix de manera ordinària una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, amb una antelació mínima de cinc dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. Ambdues representacions, poden assistir a les reunions amb els assessors que estimen convenient.

L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària és la responsable de rebre els escrits que s'hi dirigisquen i de donar trasllat d'aquesta informació a la resta dels membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.

Per poder adoptar acords han d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cadascuna de les dues parts representants.

Les resolucions de la Comissió són vinculants, i s'ha d'alçar l'acta de les reunions i arxivar els assumptos tractats.

Art. 11. Seu

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària a C/ Sant Climent núm. 1, 46015– València.

Art. 12. Mecanisme de participació dels treballadors i de les treballadores

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del Conveni, per demandar-ne una interpretació, o per sol·licitar-ne la mediació o l'arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades poden dirigir-se a la Comissió Paritària perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tenen la mateixa força legal que té el conveni i entren a formar-ne part integrant.

TÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Art. 13. Definició

L'organització del treball és facultat de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, d'informació, de negociació, etc. reconeguts als treballadors i a les treballadores i als seus representants en aquest conveni, l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa d'aplicació.

En tots els centres o en totes les entitats acollides a aquest conveni es constitueixen els òrgans col·legiats que estableix l'ordre de 14 de maig de 1991 de la Conselleria de Treball i Seguretat Social, per la qual s'aprova l'estatut aplicable als centres d'atenció a la infantesa i a la joventut. En aquells programes o serveis de l'àmbit del menor, realitzats per empreses acollides a aquest Conveni i que no reunisquen les característiques de centre a falta d'una normativa reglamentària específica de la Conselleria sobre òrgan de participació interna, se'ls aplicarà l'esmentat estatut, o la normativa que al seu dia el substituïsca.

Art. 9. Composición

La Comisión Paritaria, única para la Comunidad Valenciana, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las organizaciones empresariales, y otros 5 en representación de las organizaciones sindicales, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Art. 10. Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Art. 11. Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en C/ San Clemente nº 1, 46015– Valencia.

Art. 12. Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13. Definición

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En todos los centros o entidades acogidas a este Convenio se constituirán los órganos colegiados que establece la Orden de 14 de mayo de 1991 de la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social, por la que se aprueba el estatuto aplicable a los centros de atención a la infancia y juventud. En aquellos programas o servicios del ámbito del menor, realizados por empresas acogidas al presente Convenio y que no reúnan las características de centro a falta de una normativa reglamentaria específica de la Conselleria sobre órganos de participación interna, se les aplicará dicho estatuto, o la normativa que en su día lo sustituya.

**TÍTOL III
CONTRACTACIÓ I FORMACIÓ**

**CAPÍTOL I
Contractació**

Art. 14. De la contractació en general

Tot contracte subscrit en l'àmbit d'aquest conveni s'ha de formalitzar per escrit i triplicat i, s'ha de quedar un exemplar cadascuna de les parts, la tercera còpia per a l'organisme competent i amb lliurament al representant sindical, comitè d'empresa o responsable de la secció sindical, si legalment n'estiguera constituïda la còpia básica. Per a les contraccions, subcontractacions, pròrrogues, fi de contractes i les previsions de nova contractació, s'ha d'actuar segons el que disposa la legislació respectiva vigent en cada moment; així com en aquest conveni col·lectiu.

Art. 15. Modalitats de contractació

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni poden ser contractats segons qualsevol de les modalitats legals estableties en cada moment.

a) Contractació indefinida: el personal afectat per aquest conveni es considera contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els articles següents. El personal admès a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte s'ha de considerar fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i les treballadores que realitzen aquestes activitats ha de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumulen l'antiguitat total des del seu ingrés a l'empresa, al centre o a l'entitat.

b) Contractació temporal: és personal eventual el que es contracta per l'empresa, el centre o l'entitat per realizar treball esporàdics i ocasionals de durada il·limitada i per raons transitòries i circumstancials. Poden celebrar-se contractes de durada determinada en els supòsits següents:

1. Per a obra o servei determinat:

Quan es tracte el treballador o la treballadora per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat a l'empresa, al centre o a l'entitat i l'execució del qual, tot i ser il·limitada en el temps, siga en principi de durada incerta.

2. Per circumstàncies excepcionals de la producció:

Quan les circumstàncies del sector d'atenció a la família, a la infància i a la joventut, o l'acumulació de necessitats, així ho exigisquen, es pot utilitzar aquest tipus de contractació, segons els requisits de la legislació vigent.

3. Per interinitat o substitució:

Quan es tracte de substituir treballadors i treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiquen el nom del substituït i la causa de substitució. El cessament del personal interí té lloc quan es reintegre la persona a qui se substituïa.

Art. 16. Dels contractes temporals

Al personal no contractat com a fix, en cas d'accendir a aquests condicions, se li han de computar els dies treballats com a valids per al període de prova i per a l'antiguitat a l'empresa, al centre o a l'entitat.

En cap cas, els contractats temporals a partir de la publicació d'aquest conveni, no poden sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa, el centre o l'entitat. Aquesta limitació no és d'aplicació a les empreses, als centres o a les entitats que duguen a terme programes nous o amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, del centre o de l'entitat, pel que fa als treballadors i a les treballadores contractats per a la seua realització; així com, els treballadors i les treballadores contractats a l'empara de l'article 15, B-3, d'aquest conveni.

Als centres regulats per concert plurianual amb la Conselleria de Benestar Social, la ràtio de temporalitat ha de ser del 25% a partir de la signatura de l'esmentat concert.

**TÍTULO III
CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

**CAPÍTULO I
Contratación**

Art. 14. De la contratación en general

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y tripulado, y quedarse un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entrega al representante sindical, Comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida, la copia básica del mismo. Para las contrataciones, subcontractaciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento; así como lo recogido en el presente convenio colectivo.

Art. 15. Modalidades de contratación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

a) Contratación indefinida: El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba. El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa, centro o entidad.

b) Contratación temporal: Es personal eventual el que se contrata por la empresa, centro o entidad para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para obra o servicio determinado:

Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la empresa, centro o entidad y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Por circunstancias excepcionales de la producción:

Cuando las circunstancias del sector de atención a la familia, infancia y juventud, o acumulación de necesidades, así lo exigieran, se podrá utilizar este tipo de contratación, acogiéndose a los requisitos de la legislación vigente.

3. Por interinidad o sustitución:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

Art. 16. De los contratos temporales

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa, centro o entidad.

En ningún caso, los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa, centro o entidad. Esta limitación no será de aplicación a las empresas, centros o entidades que lleven a cabo programas nuevos o con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, centro o entidad, en lo referente a los trabajadores y trabajadoras contratados para la realización de los mismos; así como, los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo del artículo 15, B-3, del presente convenio.

En los centros regulados por concierto plurianual con la Conselleria de Bienestar Social, la ratio de temporalidad será del 25% a partir de la firma del mencionado concierto.

Art. 17. Conversió en contracte indefinit i estabilitat en l'ocupació

Compartint la importància de l'estabilitat en l'ocupació com a element significatiu de millora en l'atenció als menors i als seus familiars s'acorda augmentar tant com siga possible aquesta estabilitat. Entre les mesures que s'han de prendre estan les següents:

– Els treballadors que en un període de trenta mesos hagueren estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, adquireixen la condició de treballadors fixos. I no és aplicable als contractes formatius, de relleu o d'interinitat.

– Les empreses, poden celebrar contractes de foment a la contractació indefinida en els casos i amb els requisits que estableix el Reial decret de la Llei 5/2006 (BOE 9 de juny de 2006) i disposicions que la substituïsquen o complementen.

– Al personal no contractat com a indefinit, d'accendir a aquesta condició, se li ha de computar els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

Art. 18. Contracte de relleu

Les empreses poden celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus treballadors i les seues treballadores que reunisquen les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació, llevat de l'edat, que ha de ser com a mínim de 60 anys o la que s'estableix legalment.

Tant el contracte de relleu com el contracte parcial corresponent s'ha de regular en aquest conveni per l'art. 12 de l'actual Estatut dels treballadors o per les modificacions legals futures que pogueren produir.

En el cas que el treballador o la treballadora rellevat/ada no redueixca la seua jornada fins al límit màxim d'allò que s'estableix, pot a l'inici d'anys naturals successius reduir gradualment la jornada fins a l'esmentat límit. L'empresa ha d'ampliar simultàniament la jornada al treballador o a la treballadora contractat de relleu.

Com a criteri general, una vegada extingit el contracte de rellevament, el treballador o la treballadora que havia sigut contractat passa a condició de fix, sempre que el lloc de treball es mantinga a l'empresa.

En el supòsit que l'empresa, el centre o l'entitat haja formulat per escrit un conveni o acord amb entitat religiosa per a la prestació de treball per un nombre determinat de membres d'aquesta entitat i el treballador o la treballadora el contracte del qual s'extingisce siga un d'ells, a la seua fi, es produeix l'extinció de la relació laboral del contracte de relleu, sempre que s'acredite la contractació d'altra persona de l'esmentada entitat religiosa.

Art. 19. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés queda sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'estableix a continuació:

- a) Personal dels grups A, B i C: tres mesos
- b) Personal del grup D: un mes
- c) Personal de grup E: quinze dies

Per als contractats/ades temporals, el període de prova és de dos mesos per als grups A, B i C.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com la titularitat de l'empresa, del centre o de l'entitat poden resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Una vegada acabat el període de prova el treballador o la treballadora passa a formar part de la plantilla de l'empresa, del centre o de l'entitat i es computa amb caràcter general aquest període.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessita període de prova, sempre que la durada del contracte temporal fóra superior al període de prova establert per a la seua categoria professional. En tot cas, serà nul el pacte que estableix un període de prova quan el treballador ja haja desenvolupat en eixe mateix període i sense interrupció les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, baix qualsevol modalitat de contractació.

Art. 17. Conversión en contrato indefinido y estabilidad en el empleo

Compartiendo la importancia de la estabilidad en el empleo como elemento significativo de mejora en la atención a los menores y sus familias se acuerda aumentar todo lo posible dicha estabilidad. Entre las medidas que se tomarán están las siguientes:

– Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. No siendo aplicable a los contratos formativos, de relevo o de interinidad.

– Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 (BOE 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

– Al personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa.

Art. 18. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad que habrá de ser como mínimo de 60 años o la que se establezca legalmente.

Tanto el contrato de relevo como el contrato parcial correspondiente será regulado en este convenio por el artículo 12 del actual Estatuto de los Trabajadores o por las modificaciones legales futuras que se pudieran producir.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

En el supuesto de que la empresa, centro o entidad haya formulado por escrito convenio o acuerdo con entidad religiosa para la prestación de trabajo por un número determinado de miembros de dicha entidad y el trabajador o trabajadora cuyo contrato se extinga sea uno de ellos, a la finalización del mismo, se producirá la extinción de la relación laboral del contrato de relevo, siempre que se acredite la contratación de otra persona de la mencionada entidad religiosa.

Art. 19. Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses
- b) Personal del grupo D: un mes
- c) Personal del grupo E: quince días

Para los/as contratados/as temporales, el periodo de prueba será de dos meses para los grupos A, B y C.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional. En todo caso, será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado en ese mismo periodo y sin interrupción las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Art. 20. Reserva de places per a persones amb discapacitat

L'empresa, el centre o l'entitat reserva, en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'aquest conveni, el 4% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, el centre o l'entitat, després d'un informe de l'equip tècnic, determina, quins són els llocs de treball reservats amb aquesta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

Art. 21. Vacants i llocs de nova creació

Per a tota la contractació que es realitze a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, es fa una primera fase de promoció interna en la qual s'ofereix, en primer lloc, la plaça al personal de l'empresa, del centre o de l'entitat i als treballadors i a les treballadores en situació d'excedència voluntària. Si la direcció de l'empresa, del centre o de l'entitat estimara que els sol·licitants no acompleixen els requisits necessaris per a ocupar el lloc de treball, aquest s'ha de fer públic.

L'empresa, el centre o l'entitat ha de comunicar als treballadors i a les treballadores el barem i el sistema de selecció. Aquest sistema i aquest barem han de ser acordats per la direcció. En la seu elaboració s'assessora amb l'informe tècnic elaborat per una comissió mixta, composta per representants de l'empresa i dels treballadors i de les treballadores per parts iguals, i ha de ser escoltat el Consell del Centre, en tots els termes arreplegats en l'article 13 d'aquest conveni. En qualsevol cas, el sistema de selecció i la baremació corresponent, ha d'incloure, almenys, el criteri de no discriminació per raça, gènere, opció sexual o creença religiosa, així com de titulació necessària per a la categoria professional a cobrir, mèrits tècnics i professionals, capacitat i experiència acord al treball a desenvolupar i tots els altres que es consideren pertinents per a la cobertura del lloc de treball.

Art. 22. Clàusula de subrogació del personal

A fi de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, l'absorció del personal entre els qui se succeïsquen en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest conveni s'ha de dur a terme en els termes indicats en aquest article.

En cas que com a conseqüència d'un concurs, d'una subvenció, d'un concert o d'una contracta, les prestacions que realitzava una entitat, siguin assumides per una altra en les condicions de l'anterior, quant a tipus de recurs i gestió del servei, la nova entitat s'ha de subrogar en les obligacions i responsabilitats quant als treballadors i a les treballadores que prestaven serveis per a l'anterior entitat fins al límit, quant a nombre de treballadors, de la cobertura econòmica amb la qual es dote per part de l'administració pública a aquest servei, tenint preferència en aquesta subrogació els representants dels treballadors i de les treballadores i els més antics en l'entitat cessant.

L'entitat sortint ha de facilitar a l'entitat entrant i als representants dels treballadors i de les treballadores els documents següents:

a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de Seguretat Social

b) Fotocòpia de l'últim rebut de salari dels treballadors i de les treballadores afectats/ades

c) Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social

d) Relació del personal especificant: nom i cognoms, nombre d'affiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i període de gaudiment de les vacances. Si el treballador o la treballadora és representant legal dels treballadors, s'ha d'especificar el període de seu mandat.

i) Fotocòpia dels contractes dels treballadors i de les treballadores afectats/ades per la subrogació.

f) Còpia de documents diligenciat com cal per cada treballador afectat, en el qual es fa constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seua liquidació de parts proporcionals, sense quedar pendient cap quantitat. Aquest document ha d'estar en poder de la nova adjudicataria en la data d'inici del servei de la nova titular.

Art. 20. Reserva de plazas para personas con discapacidad

La empresa, centro o entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 4% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, centro o entidad previo informe del equipo técnico y el informe de la representación sindical, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Art.21. Vacantes y puestos de nueva creación

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa, centro o entidad y a los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia voluntaria. Si la dirección de la empresa, centro o entidad estimara que los/as solicitantes no cumplen los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo, éste se hará público.

La empresa, centro o entidad comunicará a los trabajadores y trabajadoras el baremo y sistema de selección. Dichos sistema y baremo serán acordados por la dirección. En su elaboración se asesorará con el informe técnico elaborado por una comisión mixta, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras por partes iguales, y habrá de ser oído el Consejo de Centro, en todos los términos recogidos en el artículo 13 del presente Convenio. En cualquier caso, el sistema de selección y la baremación correspondiente, incluirá, al menos, el criterio de no discriminación por razón de raza, género, opción sexual o creencia religiosa, así como de titulación necesaria para la categoría profesional a cubrir, méritos técnico-profesionales, capacidad y experiencia acorde al trabajo a desarrollar y cuantos otros se consideren pertinentes para la cobertura del puesto de trabajo.

Art. 22. Cláusula de subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal, entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En el supuesto de que como consecuencia de un Concurso, Subvención, Concierto o Contrata, las prestaciones que venía realizando una entidad, sean assumidas por otra en las condiciones de la anterior, en cuanto a tipo de recurso y gestión del servicio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios para la anterior entidad hasta el límite, en cuanto a número de trabajadores, de la cobertura económica con la que se dote por parte de la administración Pública a dicho servicio, teniendo preferencia en dicha subrogación los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los más antiguos en la entidad cesante.

La entidad saliente deberá facilitar a la entidad entrante y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social

b) Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores y trabajadoras afectados

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social

d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La liquidació de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, vacances, etc. que corresponguen als treballadors i a les treballadores les ha de realitzar l'empresa sortint.

CAPÍTOL II Cessaments

Art. 23. Cessament voluntari

El treballador o la treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, el centre o l'entitat està obligat a posar-lo en coneixement del titular d'aquesta per escrit, i també ha d'acomplir els terminis de preavís següents:

Tot el personal: quinze dies.

Art. 24. Preavís del treballador o de la treballadora

L'incompliment del treballador o de la treballadora de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació dóna dret a l'empresa, al centre o a l'entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, excepte en el cas d'accés al funcionariat i sempre amb preavís al titular d'aquesta dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats. Aquests terminis no són necessaris en el cas d'accés al lloc d'interí.

Art. 25. Liquidació

L'empresa, el centre o l'entitat està obligat, quinze dies després de ser preavisa, a lluir una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador o per la treballadora i pels representants sindicals, llevat d'opinió en contra del treballador o de la treballadora.

Quan la fi d'un contracte temporal coincidís amb el període de negociació del conveni o de la negociació de la revisió salarial anual, en la liquidació s'ha de fer constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

Art. 26. Retard en el pagament de la liquidació

Si l'empresa, el centre o l'entitat rep el preavís en temps i forma, està obligada a pagar a l'interessat la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador o de la treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia de retard en el pagament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavís; excepte en el cas d'accés al lloc de funcionari interí. En aquest cas l'empresa té un termini de quinze dies per al pagament de la liquidació des del moment de la comunicació per part del treballador o de la treballadora. Una vegada transcorregut aquest període l'empresa està obligada a allò que apareix ressenyat en el primer paràgraf d'aquest article.

CAPÍTOL III Acomiadaments

Art. 27. Comunicació de l'acomiadament i fi del contracte

L'empresa, el centre o l'entitat obligada a comunicar tot fi del contracte a l'interessat o a la interessada i als representants legals dels treballadors i de les treballadores, amb una antelació mínima de quinze dies en els contractes de durada igual o superior a un any i de vuit dies en aquells d'inferior durada.

Així mateix, les empreses, els centres o les entitats han de comunicar als interessats/ades o als representants legals dels treballadors i de les treballadores la resta d'extincions de contracte i les causes que les motiven, en un termini de quinze dies excepte que, a criteri de la direcció, no siga procedent el manteniment del treballador o de la treballadora al seu lloc de treball durant el període de temps anteriorment indicat. En ambdós casos, els representants legals dels treballadors i de les treballadores poden emetre informe sobre això.

Art. 28. Acomiadament improcedent

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent, l'empresa, el centre o l'entitat està obligat a la seua readmisió o indemnització.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores y trabajadoras las realizará la empresa saliente.

CAPÍTULO II Ceses

Art. 23. Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que deseé cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Todo el personal: quince días

Art. 24. Preaviso del trabajador o trabajadora

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, centro o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Art. 25. Finiquito

La empresa, centro o entidad vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes sindicales, salvo opinión en contra del trabajador o trabajadora.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincide con el periodo de negociación del convenio o de la negociación de la revisión salarial anual, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Art. 26. Retraso en el pago del finiquito

Si la empresa, centro o entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso; excepto en el caso de acceso al puesto de funcionario interino. En dicho supuesto la empresa tendrá un plazo de quince días para el abono de la liquidación desde el momento de la comunicación por parte del trabajador o trabajadora. Una vez transcurrido dicho periodo la empresa estará obligada a lo reseñado en el primer párrafo de este artículo.

CAPÍTULO III Despidos

Art. 27. Comunicación del despido y finalización del contrato

La empresa, centro o entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, con una antelación mínima de quince días en los contratos de duración igual o superior a un año y de ocho días en aquellos de inferior duración.

Así mismo, las empresas, centros o entidades comunicarán a los/as interesados/as y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras las restantes extinciones de contrato y las causas que las motiven, en un plazo de quince días excepto que, a criterio de la dirección, no sea procedente el mantenimiento del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo durante el periodo de tiempo anteriormente indicado. En ambos casos, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán emitir informe al respecto.

Art. 28. Despido improcedente

Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente, la empresa, centro o entidad vendrá obligada a su readmisión o indemnización.

CAPÍTOL IV Formació

Art. 29. Comissió Sectorial de Formació

En el marc d'aquest conveni s'ha de constituir, en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seua entrada en vigència, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que ha d'estar composta al 50% per les parts negociadores del Conveni; igualment s'ha de comunicar la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartita per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit del País Valencià com en l'estatal.

Les parts negociadores d'aquest conveni s'adhereixen al IV Acord nacional de formació (Bipartit).

Art. 30. Principis generals

De conformitat amb allò que s'estableix en l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadoras afectats per aquest conveni, tenen dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment. També tenen dret a la realització de cursos de perfeccióament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que aquesta formació tinga relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull aquest conveni.

L'empresa i la representació dels treballadors i de les treballadoras reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i la promoció en el treball, a banda de les necessitats d'organització i de bon funcionament de l'empresa.

La formació i la capacitat del treballador o de la treballadora que preste els seus serveis a l'empresa, al centre o a l'entitat independentment de la seua modalitat de contractació i d'acord amb les seues necessitats, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provenir de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

La formació és un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i de les treballadoras i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció. En conseqüència, la formació ha de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i de les treballadoras i a la promoció.

Objectius de la formació:

La formació professional a l'empresa, al centre o a l'entitat s'orienta devers els objectius següents:

- a. Adaptació al lloc de treball i a les seues modificacions
- b. Actualització i posada al dia dels coneixements professional exigibles en la categoria i el lloc de treball
- c. Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball
- d. Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors o per les treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni; així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i de les treballadoras que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres lloc de treball. Tot açò relacionat amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni.
- e. Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball en el tema d'evitar riscos laborals
- f. Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment, tant el mateix treballador o treballadora, com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva dels menors atesos.

Art. 31. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació ha d'establir un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, i establir un calendari d'actuacions:

1.1 S'ha de facilitar un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives a emplenar per les empreses i entitats, i resultarà un mapa de valoració dels distints àmbits formatius que planifiquen un pla de formació.

CAPÍTULO IV Formación

Art. 29. Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su entrada en vigencia, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el estatal.

Las partes negociadoras de este convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación (Bipartito).

Art. 30. Principios generales

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio independientemente de su modalidad de contratación, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente. También tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa, centro o entidad independientemente de su modalidad de contratación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo
- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio

e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales

f. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Art. 31. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2. Elaboració d'un pla de formació que continga objectius formatius i itineraris formatius.

1.3. Sol·licitud a Fundació Tripartita i a la Comissió General de Formació del finançament necessari per a desenvolupar els diferents plans de formació. Elaboració del calendari anual de cursos a realizar per les empreses directament o a través d'una entitat organitzadora, sobre el pla de formació.

2. La formació s'ha d'impartir preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o de la treballadora, 2/3 del temps ocupat en la formació ha de ser considerat com a jornada efectiva de treball.

3. De conformitat amb allò que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la formació i la promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadoras afectats per aquest conveni, tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Art. 32. Permisos individuals de formació

Els treballadors i les treballadoras afectats per aquest conveni, poden sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb allò previst en la legislació vigent en cada moment.

Les empreses posaran tots els mitjans perquè els treballadors i les treballadoras que els sol·liciten puguen accedir a aquesta modalitat.

Les accions formatives, aprovades per la Comissió Sectorial de Formació, per a les quals pot sol·licitar-se permisos de formació han de:

a) no estar inclosos en les accions finançades en el pla de formació de l'empresa o de l'agrupat

b) estar dirigides al desenvolupament o a l'adaptació de les qualitats tècnico-professionals del treballador o de la treballadora i/o a la seua formació personal

c) estar reconegudes per una titulació oficial

d) queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admet la part dels cursos realitzats mitjançant la modalitat a distància.

La durada del permís no ha de sobrepassar les 200 hores a l'any.

Art. 33. Cost de la formació

Per dur a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es desenvolupen segons el III Acord nacional de formació, les empreses, els centres i les entitats afectades per aquest Conveni col·lectiu han d'adherir-se al pla de formació que s'organitze, se sol·licite i es congestione en el marc d'aquests acords.

Art. 34. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i d'aprofitament, així com les valoracions i les qualificacions obtingudes en aquests cursos,. S'han de fer constar en l'expedient dels treballadors i de les treballadoras que hi assistisquen i tenen rellevància per a la seua promoció professional.

Art. 35. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i les treballadoras que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguem exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o les desenvoluparan en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'empresa, del centre o de l'entitat. Així com, els treballadors i les treballadoras temporals i no qualificats, sent escoltats prèviament els representants dels treballadors i de les treballadoras.

CAPÍTOL V Seguretat i salut laboral

Art. 36. Seguretat i salut laboral

Els centres i el personal afectat per aquest conveni compleixen les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals.

1.2. Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

1.3. Solicitud a la Fundación Tripartita y a la Comisión Mixta de Formación de la financiación necesaria para desarrollar los diferentes planes de formación. Elaboración del calendario anual de cursos a realizar por las empresas directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, 2/3 del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Art. 32. Permisos individuales de formación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Las empresas pondrán todos los medios para que los trabajadores y trabajadoras que los soliciten puedan acceder a esta modalidad.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

a) no estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado

b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal

c) estar reconocidas por una titulación oficial

d) quedar excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Art. 33. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.

Art. 34. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Art. 35. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro o entidad; así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados, siendo oídos previamente los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO V Seguridad y salud laboral

Art. 36. Seguridad y salud laboral

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 37. Revisió mèdica

L'empresa, el centre o l'entitat ha de garantir als treballadors i a les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut d'acord amb els riscos inherents al treball que realitzen i amb protocols establets per les mútues i aquelles proves específiques que el departament de Servei de Prevenció i la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral estableix per a cadascuna de les categories professionals.

Aquesta vigilància només pot dur-se a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'han d'exceptuar, amb l'informe previ de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per avaluar l'estat de salut del treballador o de la treballadora o per verificar si l'estat de salut d'aquests pot constituir un perill per a sí mateixos, per a la resta de treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Així doncs, en aquests casos els treballadors i les treballadores tenen el dret i, alhora, l'obligació de sotmetre's a revisions mèdiques, tant prèvies a l'ingrés al lloc de treball com periòdiques.

En tot cas, s'ha d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties als treballadors i a les treballadores i que siguin proporcionals al risc. S'han de dur a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limita al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut són comunicats als treballadors i a les treballadores afectats/ades sense poder ser usats amb finalitats discriminatòries ni per a perjudicar el treballador o la treballadora.

Art. 38. Malalties professionals

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, en el termini de sis mesos des de la publicació d'aquest conveni, ha de gestionar davant de l'autoritat competent la creació d'un servei especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos...), així com la catalogació i l'atenció.

Es proposen a la Seguretat Social com a malalties professional les següents:

- malalties derivades de l'estrés emocional
- malalties neurològiques cròniques
- patologies otorinolaringològiques
- malalties infectocontagioses cròniques
- al·lèrgies cròniques
- desviacions i malalties de columna

Art. 39. Situació de risc durant l'embaràs i la lactància

Quan en l'exercici del treball habitual hi haja risc o perillositat per a la dona embarassada o per al fetus, segons l'informe emès pel Servei Valencià de Salut, o bé, puga influir negativament en el període de lactància, tant en el cas de mare biològica com adoptiva o d'acollida en qualsevol de les modalitats que la legislació estableix, l'empresa, el centre o l'entitat a proposta del delegat o de la delegada de prevenció o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut- ha de procedir a facilitar el canvi a altre lloc de treball dins de la seua categoria professional i torn habitual, a excepció de nocturnitat que en cap cas es pot aplicar quan es presenten alguna d'aquestes circumstàncies, llevat que hihiha un desig manifest per part de la treballadora.

En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins de la mateixa categoria professional, l'empresa, el centre o l'entitat ha d'assegurar els beneficis i els drets econòmics o d'altre tipus inherents al lloc de treball anterior i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpore.

Les situacions de risc estableties en aquest article són regulades, tant per la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i la resta de la legislació vigente.

Art. 37. Revisión médica

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos casos los trabajadores y trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Art. 38. Enfermedades profesionales

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatria, problemas nerviosos...), así como su catalogación y atención.

Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

- enfermedades derivadas del stress emocional
- enfermedades neurológicas crónicas
- patologías otorrinolaringológicas
- enfermedades infectocontagiosas crónicas
- alergias crónicas
- desviaciones y enfermedades de columna

Art. 39. Situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Valenciano de Salud, o bien, pueda influir negativamente en el periodo de lactancia tanto en el caso de madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece, la empresa, centro o entidad a propuesta del delegado o delegada de prevención o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y turno habitual, excepción hecha de nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, centro o entidad asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Las situaciones de riesgo contempladas en este artículo serán reguladas, tanto por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y el resto de la legislación vigente.

Art. 40. Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball han de tenir un Pla d'emergència actualitzat que incloga el Pla d'evacuació, d'acord amb el RD 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut al treball.

El pla d'autoprotecció s'inspira al marge del RD sobre senyalització anteriorment esmentat, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 (BOE-17 de novembre) sobre exercicis pràctics d'evacuació d'emergència a centres de EGB, Batxillerat i FP, com en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil i en el RD 393/2007 de 23 de març sobre norma bàsica d'autoprotecció dels centres, establets i dependències dedicats a activitats que puguen donar origen a situacions d'emergència. Aquest pla d'emergència i evacuació ha de ser consultat entre els treballadors i les treballadores i s'ha de permetre que hi participen. Així mateix, i segons estableixen les disposicions legals enumerades s'ha de realitzar anualment i ha de ser revisat i modificat tant d'acord amb la seua eficàcia, com quan es canvién o s'alteren algun lloc o llocs de treball.

L'empresari ha de consultar als treballadors i a les treballadores, prèviament, la contractació dels Serveis de Prevenció.

Així mateix, l'empresa, el centre o l'entitat ha d'informar als representants dels treballadors i de les treballadores i també a aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat mitjançant l'avaluació de riscos i que puguen influir negativament en el desenvolupament de l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

S'estableix el termini de tres mesos, a partir de la signatura del Conveni, per desenvolupar el Pla d'avaluació de riscos.

Art. 41. Formació en Salut Laboral

Dins dels plans formatius que les empreses, els centres o les entitats han de desenvolupar anualment i segons l'art. 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'ha d'impartir a cadascun dels treballadors i de les treballadores una formació teòrica i pràctica de 15 hores mínimes. Aquesta formació, com estableix l'art. 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals, ha d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no n'hi ha, en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en aquesta. La formació, la pot impartir l'empresa a través de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens; a més, el cost no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors i les treballadores.

El disseny, la durada i els continguts de l'esmentada formació s'ha de dur a terme per la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut. La formació s'ha de facilitar, tant en el moment de la seua contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions o s'hi introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació ha d'estar centrada específicamente en el seu lloc de treball i s'ha d'adaptar a l'evolució de riscos.

Art. 42. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

En el marc d'aquest conveni s'ha de constituir la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral com a òrgan de participació, d'elaboració, d'execució i de supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la signatura del Conveni i ha de tenir una composició de 5 membres per cadascuna de les parts negociadores del Conveni.

Aquesta comissió paritària té com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de prevenció de riscos laborals i dels articles 36, 37, 38, 39, 40 i 41 d'aquest conveni. Així com, la realització d'estudis basats en els parts de baixa, l'absentisme laboral, els accidents de treball... per recomanar a les empreses afectades per aquest conveni els mitjans necessaris per a evitar aquestes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i de les treballadores.

Concretament i en aquest context, s'han de realitzar els estudis i s'han d'elaborar les consegüents propostes tendents a pal·liar i a disminuir les conseqüències de la síndrome d'esgotament professional (*burnout*) en aquells llocs de treball que estiguin més exposats als seus efectes. Aquestes propostes han de considerar, almenys, les opcions següents:

Art. 40. Planes de autoprotección

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el RD 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del RD sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil y en el RD 393/2007 de 23 de marzo sobre norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Art. 41. Formación en Salud Laboral

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Art. 42. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente Convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de 5 miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos 36, 37, 38, 39, 40 y 41 del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo.... para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Concretamente y en este contexto, realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del *burnout* profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:

Un període de descans (opcional per al treballador/a), per al qual s'ha de concretar la seua durada màxima, que en qualsevol cas no ha de ser inferior a 5 mesos; el període de temps de permanència prèvia en el lloc de treball, que ha de ser de 12 anys i el percentatge de retribució que es redueix.

Proposar les mesures oportunes perquè els treballadors i les treballadores de més de 55 anys puguen dedicar almenys el 50% de la seua jornada a altre tipus de tasques considerades de menor risc de la síndrome d'esgotament professional, sense que això afecte la seua retribució, i de comú acord entre ambdues parts.

La comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari cada trimestre i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos, la convocatòria s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'orde del dia i data de la reunió, i s'ha d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini pot ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari el termini de convocatòria no pot excedir dels vuit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut fixa el seu domicili a C/ Sant Climent 1 – 46015, València.

TÍTOL IV JORNADA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTOL I Jornada

Art. 43. Jornada màxima

La durada màxima de la jornada ordinària per a les diferents categories professionals és de 35 hores setmanals i un còmput anual de 1.476 hores.

Art. 44. Jornada del personal directiu

Tot el personal que tinga assignada la categoria funcional de director/a, sotsdirector/a, director/a de sector o director/a de programa, i durant el temps que dure la seua dedicació al càrrec, ha de realitzarà una jornada setmanal de 37 hores i 30 minuts i un còmput anual de 1.569 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual és l'establerta per als anys de vigència d'aquest conveni.

Art. 45. Distribució horària

Per al personal d'atenció directa habitual amb els usuaris, dins de la distribució horària setmanal, hi ha una diferenciació entre hores d'atenció directa i complementàries que han de ser fixades segons les necessitats de cada servei, i s'han d'establir de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores. El nombre d'hores complementàries no pot ser inferior a 5 hores setmanals. Per a aquells educadors/es la tasca dels quals es desenvolupa, explícitament i habitualment, en horari nocturn, de caps de setmana o períodes de vacances, el nombre d'hores no pot ser inferior a 3 hores setmanals.

Art. 46. Hores complementàries

Es consideren hores complementàries aquelles que es dediquen a la preparació, al seguiment, a l'avaluació, a la redacció d'informes, a les reunions tutorials, a la compra de materials i vestuari i, a qualsevol altra necessària per al bon desenvolupament de la funció educativa.

Art. 47. Reducció de jornada

Durant el període de temps comprès entre el 25 de juny i el 5 de setembre de cada any, ambdós inclusius, tot el personal té una jornada efectiva de 30 hores setmanals.

La jornada pot realitzar-se de manera continuada o partida, segons les necessitats del servei valorades per l'empresari i una vegada informat el personal; a més, s'ha d'incloure en la planificació organitzativa de l'empresa, del centre o de l'entitat.

Un periodo de descans (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.

Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de *burnout*, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud fija su domicilio en C) San Clemente 1 – 46015, Valencia.

TÍTULO IV JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I Jornada

Art. 43. Jornada máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria para las diferentes categorías profesionales será de 35 horas semanales y un cómputo anual de 1.476 horas.

Art. 44. Jornada del personal directivo

Todo el personal que tenga asignada la categoría funcional de director/a, Subdirector/a, director/a de Sector o director/a de Programa y, durante el tiempo que dure su dedicación al cargo, realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos y un cómputo anual de 1.569 horas. Esta jornada semanal y cómputo anual será la establecida para los años de vigencia del presente convenio.

Art. 45. Distribución horaria

Para el personal de atención directa habitual con los usuarios, dentro de la distribución horaria semanal, existirá una diferenciación entre horas de atención directa y complementarias que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. El número de horas complementarias no podrá ser inferior a 5 horas semanales. Para aquellos educadores o educadoras cuya tarea se desarrolle, explícita y habitualmente, en horario nocturno, de fines de semana y períodos vacacionales, así como al personal considerado de apoyo educativo, el número de horas complementarias no podrá ser inferior a 3 horas semanales;

Art. 46. Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas que se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, reuniones tutoriales, compra de materiales y vestuario y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de su función educativa.

Art. 47. Reducción de jornada

Durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, ambos inclusive, todo el personal tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del servicio valoradas por empresario e informado el personal, incluyéndose en la planificación organizativa de la empresa, centro o entidad.

Art. 48. Descans setmanal

Tot el personal té dret a un descans setmanal continuat de 48 hores, preferentment, en dissabte i diumenge.

No obstant això, i en atenció a les característiques del lloc de treball, si fóra necessari l'atenció del servei en aquests dies, s'ha de compensar amb altres dies de la setmana computant-se en termes trimestrals o en terminis majors, si ho acorden d'aquesta manera, de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores.

Art. 49. Treball nocturn

Quan es realitze la jornada entre les 11 de la nit i les 8 del matí, aquesta jornada s'ha de compensar amb un dia lliure per nit treballada, després de l'accord entre l'empresa i el/la treballador/a; o bé, donar dret a percebre el plus específic que s'estableix en l'article 61. En ambdós casos, referit als treballadors i a les treballadores i en les condicions que s'esmenten en aquest article.

CAPÍTOL II Vacances

Art. 50. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni ha de gaudir d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes, preferentment pel juliol o per l'agost.

Preferentment, en els períodes no lectius de Setmana Santa i Nadal, tot el personal pot gaudir de deu dies laborables de vacances retribuïdes distribuïts entre ambdós períodes.

En ambdós casos, per a la fixació del calendari laboral de cada treballador o treballadora s'ha de tenir present la necessària cobertura dels serveis de l'empresa, del centre o de l'entitat.

A efecte de còmput, càlcul i fixació dels dies de vacances establerts en aquest article s'ha de realitzar des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost, o si escau, en les dates que de mutu acord establiscen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

El personal que cesse la seua relació laboral amb l'empresa té dret al gaudiment de la seua part proporcional de vacances o a la seua compensació econòmica.

Art. 51. Fixació del calendari laboral

L'empresa, el centre o l'entitat de comú acord amb els representants sindicals ha d'establir un calendari laboral intern en què s'establisca el període de vacances, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i tenint en compte l'adecuada atenció als serveis que hagen de funcionar. En cas de no acord ho decideix l'empresa, el centre o l'entitat.

Per a l'execució d'allò assenyalat en el paràgraf anterior es té present la legislació vigent.

La fixació del calendari laboral s'ha d'establir en el període comprés entre l'1 de setembre i el 15 de novembre, o si escau, en la data que de mutu acord establiscen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

EL calendari laboral pactat s'ha d'exposar en lloc visible en cada centre de treball.

CAPÍTOL III Estructura retributiva

Art. 52. Salaris

Els salariis del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan constituïts per:

- a) Salari base
- b) Antiguitat
- c) Complement per exercici de càrrecs unipersonals
- d) Complements específics

Art. 48. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente, en sábado y domingo.

No obstant y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así lo acordaran, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 49. Trabajo nocturno

Cuando se realice la jornada entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana, dicha jornada se compensará con un día libre por noche trabajada, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, o bien, dará derecho a percibir el plus específico que se contempla en el artículo 61, en ambos casos referido a los trabajadores y trabajadoras y en las condiciones que se mencionan en dicho artículo.

CAPÍTULO II Vacaciones

Art. 50. Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes, preferentemente en julio o agosto.

Preferentemente, en los períodos no lectivos de Semana Santa y Navidad, todo el personal podrá disfrutar de diez días laborables de vacaciones retribuidas distribuidos entre ambos períodos.

En ambos casos, para la fijación del calendario laboral de cada trabajador o trabajadora se tendrá presente la necesaria cobertura de los servicios de la empresa, centro o entidad.

A efectos de cómputo, cálculo y fijación de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo se realizará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto, o en su caso, en las fechas que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El personal que cese su relación laboral con la empresa tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Art. 51. Fijación del calendario laboral

La empresa, centro o entidad de común acuerdo con los representantes sindicales establecerá un calendario laboral interno en el que se contemplen los horarios laborables, los turnos de trabajo, el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención a los servicios que deban funcionar. En caso de no acuerdo lo decidirá la empresa, centro o entidad.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

La fijación del calendario laboral se establecerá en el en el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de noviembre, o en su caso, en la fecha que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El calendario laboral pactado se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO III Estructura retributiva

Art. 52– Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales
- d) Complementos específicos

e) Pagues extraordinàries

S'entén com a salari mensual la suma dels apartats a) salari base i d) complementos específicos. A aquesta quantitat se li ha de sumar l'apartat b) antiguitat, quan n'hi haguera i l'apartat c) complement per exercici de càrrecs unipersonals, quan el treballador o la treballadora ho desenvolupe, així com la resta dels complementos salariais que es troben regulats en el vigent conveni.

El pagament del salari s'efectua per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent. És pagat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o altra modalitat, amb el previ acord amb els treballadors i les treballadores.

Art. 53. Treball de categoria superior

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent a la seua categoria professional, ha de percebre la retribució corresponent al treball efectivament realitzat, mentre romanga en aquesta situació.

Si el període de temps de l'esmentada situació és superior a quatre mesos durant un any, l'interessat/ada té dret a estar classificat en la nova categoria professional que exercisca, sempre que posseïsca la titulació requerida o l'habilitació expedida per l'Organisme corresponent, excepte que es tracte de substitució de personal amb dret a reserva de lloc de treball. No és aplicable aquest paràgraf als llocs de treball que, d'acord amb aquest conveni col·lectiu tinguin aparellat el cobrament de complement per exercici de càrrec unipersonal.

Art. 54. Treball de categoria inferior

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa, el centre o l'entitat, aquesta necessitat destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només ho pot fer pel temps imprescindible, i se li haurà de mantenir la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Aquesta situació s'ha de plasmar per escrit en un acord i, s'haurà de precisar, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors i de les treballadores.

Art. 55. Taules salarials

Les taules salarials que figuren en l'annex II d'aquest conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta en els articles corresponents.

Art. 56. Clàusula de revisió salarial

Les taules salarials negociades en aquest conveni, s'estableixen sobre la base d'un increment salarial lineal del 2'5%. En cas que la Generalitat Valenciana estableixi una ordre de subvencions, concerts o altre instrument legal amb increments superiors per als anys de vigència d'aquest conveni s'haurà de reunir la Comissió Paritària per a la negociació d'aquestes taules salarials.

Art. 57. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'aquest Conveni tindrà dret a percebre la quantitat que es reflectixa a l'Annex II. L'import de cada trienni es farà efectiu en la primera nómina del mes del seu venciment.

La data de còmput d'antiguitat serà la d'ingrés al centre, independentment del tipus de contracte suscrit amb el treballador o la treballadora.

Art. 58. Premi a la permanència

A l'entrada en vigor del Conveni, tot personal que haja complit 12 anys o més anys de permanència en l'empresa, en el centre o en l'entitat, té dret a percebre la quantitat equivalent al 40% de la retribució bruta mensual corresponent a la seua categoria segons les taules salarials que figuren en l'annex II. Aquest premi s'ha de percebre cada vegada que el treballador o la treballadora complisca un múltiple de 12 anys de permanència a l'empresa, al centre o a l'entitat.

e) Pagas extraordinarias

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y d) complementos específicos. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere y el apartado c) complemento por ejercicio de cargos unipersonales, cuando el trabajador o trabajadora lo desempeñe, así como el resto de los complementos salariales que se encuentren regulados en el vigente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 53. Trabajo de categoría superior

Cuando se encomienda al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a cuatro meses durante un año, el/la interesado/a tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida o la habilitación expedida por el Organismo correspondiente, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. No será aplicable el presente párrafo a los puestos de trabajo que, de conformidad con el presente Convenio Colectivo tengan aparejado el cobro de complemento por ejercicio de cargo unipersonal.

Art. 54. Trabajo de categoría inferior

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, centro o entidad, ésta precisa destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 55. Tablas salariales

Las tablas salariales que figuran en el Anexo II de este Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes.

Art. 56. Cláusula de revisión salarial

Las tablas salariales negociadas en el presente Convenio, se establecen sobre la base de un incremento salarial anual lineal del 2'5%. En el caso de que la Generalitat Valenciana estableciese una orden de Subvenciones, Conciertos u otro instrumento legal con incrementos superiores para los años de vigencia del presente Convenio se reunirá la Comisión Paritaria para la renegociación de las presentes tablas salariales.

Art. 57. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo II. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Art. 58. Premio a la permanencia

A la entrada en vigor del Convenio, todo el personal que haya cumplido 12 o más años de permanencia en la empresa, centro o entidad tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente al 40% de la retribución bruta mensual correspondiente a su categoría profesional según las tablas salariales que figuran en el Anexo II. Este premio se percibirá cada vez que el trabajador o trabajadora cumpla un múltiple de doce años de permanencia en la empresa, centro o entidad.

Art. 59. Pagaments extraordinaris

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aquest conveni han de percebre com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'aquestes a una mensualitat del salari base, complement específic i trienni. S'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse a l'empresa, al centre o a l'entitat en el transcurs de l'any se li han de pagar els complements del venciment superior al mes abans expressat, prorratejant-se el seu import en proporción al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores, a l'empresa, al centre o a l'entitat, es podrà acordar el prorrataig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats.

Art. 60. Complements per l'exercici de càrrecs unipersonals

Els treballadors o les treballadores que exercisquen càrrecs de lliure nomenament i revocació per part de l'empresa, llevat dels casos on la normativa posterior o els acords interns marquen el contrari, com són: director/a, Sotsdirector/a, Coordinador/a de programa, durant el temps efectiu de l'exercici del càrrec, reben el complement econòmic que indica l'annex II, sense ser en cap cas consolidable per l'exercici del referit càrrec.

Art. 61. Complement de nocturnitat

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que desenvolupe el seu treball en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí del dia següent té dret a una retribució per a l'any 2008 de 33'23 € i per a l'any 2009 de 33'89 € per nit treballada, ja que té consideració de treball nocturn. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per a la qual un treballador ha sigut contractat.

En cas de realitzar torns rotatius, tot el personal que desenvolupe el seu treball en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí del dia següent té dret a una retribució per a l'any 2008 de 23'26 € i per a l'any 2009 de 23'73 € per nit treballada, ja que també té consideració de treball nocturn. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per a la qual un treballador ha sigut contractat. Torn rotatiu, a efecte d'aquest conveni, significa: «quan en l'empresa, en el centre o en l'entitat hi haja diversos torns preestablerts i el treballador/a realitzà cadascun d'aquests».

Art. 62. Complement de festivitat

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que en l'exercici del seu lloc de treball realitza la jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius, diumenges o dies hàbils declarats en el calendari laboral com a no laborables, té dret a una retribució per a l'any 2008 de 33,23 € i per a l'any 2009 de 33'89 € per cada jornada laboral treballada. Aquest complement implementa el salari corresponent a la jornada festiva per la qual un treballadors o una treballadora ha sigut contractat.

En cas de realitzar torns rotatius la retribució per a l'any 2008 és de 23'26 € i per a l'any 2009 de 23'73 €. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per la qual un treballador ha sigut contractat. Torn rotatiu, a efecte d'aquest conveni, significa: «quan en l'empresa, en el centre o en l'entitat hi ha diversos torns preestablerts i el treballador/a realitzà successivament cadascun d'aquests».

En ambdós casos pot ser compensat amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja per cada hora treballada.

Quan algun dels dies declarats festius al calendari laboral coïncida amb algun dels dies de descans que setmanalment li corresponga al treballador/a, aquest tindrà dret a un altre dia, en compensació, que serà determinat de comú acord entre l'empresa i el treballador/a.

Art. 59. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico y trienio. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrataéndose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, centro o entidad, podrá acordarse el prorrataeo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Art. 60. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, como son: director/a, Subdirector/a, Coordinador/a de programa, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

Art. 61. Complemento de nocturnidad

En el caso de realizar sustituciones, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 33'23 € y para el año 2009 de 33'89 € por noche trabajada, ya que tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 23'26 € y para el año 2009 de 23'73 € por noche trabajada, ya que también tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa: «cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos pre establecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos».

Art. 62. Complemento de festividad

En el caso de realizar sustituciones, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos, domingos o días hábiles declarados en el calendario laboral como no laborables, tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 33'23 € y para el año 2009 de 33'89 € por cada jornada laboral trabajada. Este complemento implementará el salario correspondiente a la jornada festiva por la que un trabajador o trabajadora ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos la retribución para el año 2008 será de 23'26 € y para el año 2009 de 23'73 €. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria por la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa: «cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos pre establecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos».

En ambos casos puede ser compensado con días de permiso, como mínimo una hora y media por cada hora trabajada.

Cuando alguno de los días declarados festivos en el calendario laboral coincide con alguno de los días de descanso que semanalmente le corresponde al trabajador/a, éste tendrá derecho a otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Art. 63. Complement personal

Serà d'aplicació a tot el personal d'atenció directa als centres de reeducació,, ja siguin aquests per a l'aplicació de mesures de règim tancats, semiobert o terapèutic; i en aquells centres que es pacte entre els representants dels treballadors i de les treballadores i l'empresa. El complement a percebre serà de 33'23 € mensuals per l'any 2008 i de 33'89 € per l'any 2009.

Art. 64. Complement per guàrdia localitzada

El treballador o la treballadora que haguera d'estar localitzable fora de la seua jornada laboral ha de percebre durant l'any 2008 una quantitat de 26,59 € i durant l'any 2009 de 27'12 € per cada dia, amb un màxim de 4 guàrdies al mes. Aquest complement no és d'aplicació a les categories funcionals.

Art. 65. Complement per desplaçament a altres països o comunitats

S'aplica a tot el personal que realitze estances a altres països o a altres comunitats autònombes, exclouent-hi els campaments o qualsevol altra activitat educativa de tipus lúdica o esportiva. El complement queda estableert en 163,22 € per a l'any 2008 i en 166'48 € per a l'any 2009 per una estada d'un mes o la quantitat proporcional corresponent al temps d'estada.

Art. 66. Complement d'hores extraordinàries

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, de la jornada estableerta en aquest conveni. La iniciativa per a proposar la realització d'hores extraordinàries correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador o a la treballadora.

Les hores extraordinàries en cap cas poden ser retribuïdes amb un increment inferior a 2/3 sobre les ordinàries. En tot cas, després d'acord entre l'empresa i els treballadors o les treballadores poden ser compensades amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja de compensació per cada hora treballada.

Art. 67. Cobrament durant el període d'IT

Els treballadors i les treballadores en situació d'incapacitat transitòria i durant els primers 100 dies, reben el complement necessari per a completar el 100% de la seua retribució salarial total, des del primer dia; inclosos els increments salariais produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'ha de pagar fins al 100% un mes per cada trienni d'antiguitat.

En situació d'IT produïda per accident laboral, la retribució és del 100% fins un màxim de 18 mesos des de la data de la baixa.

Art. 68. Coincidència de vacances en període d'IT, permís de maternitat, part i permís acumulat de lactància

Si la incapacitat transitòria derivada d'accident de treball o malaltia comuna o la incapacitat temporal derivada de la maternitat, del part o del permís acumulat de lactància coincideixen amb el període de vacances fixades en el calendari laboral intern (art. 51), aquestes s'han de gaudir immediatament després de l'alta, o si escau, quan de mutu acord fixen l'empresa i el treballador o la treballadora.

En els casos d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, del part, o del permís per maternitat o per lactància natural, es té dret al gaudiment d'aquest període encara que haja finalitzat l'any natural al qual corresponga.

Art. 69. Plus de transport

El personal que en l'exercici del seu treball, i segons sol·licitud expressa de la direcció o la coordinació del seu centre, empresa o entitat, utilitze el seu vehicle, ha de percebre la quantitat de 0,25 €/km., després de la justificació. Les quantitats a rebre s'acumulen per períodes mensuals, i s'ha de fer efectives a la fi de cada mes.

S'han de pagar les despeses d'utilització d'aparcament, de peatge d'autopista i les altres despeses derivades del desplaçament, prèviament i explícitament encomanats per l'empresa. És necessària la seua justificació per al cobrament.

Art. 63. Complement personal

Será de aplicación a todo el personal de atención directa en los centros de reeducación, ya sean éstos para la aplicación de medidas de régimen cerrado, semiabierto o terapéutico; y en aquellos centros que se pacte entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la empresa. El complemento a percibir será de 33'23 € mensuales para el año 2008 y de 33'89 € para el año 2009.

Art. 64. Complemento por guardia localizada

El trabajador o trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá durante el año 2.008 una cantidad de 26'59 € y durante el año 2009 de 27'12 € por cada día, con un máximo de 4 guardias al mes. Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

Art. 65. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades

Se aplicará a todo el personal que realice estancias en otros países u otras comunidades autónomas, excluyendo los campamentos o cualquier otra actividad educativa de tipo lúdico-deportiva. El complemento queda establecido en 163'22 € para el año 2.008 y en 166'48 € para el año 2.009 por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

Art. 66. Complemento de horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior a 2/3 sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores o trabajadoras podrán ser compensadas con días de permiso, como mínimo una hora y media de compensación por cada hora trabajada.

Art. 67. Cobro durante el periodo de IT

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 100 días, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total desde el primer día; incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada trienio de antigüedad.

En situación de IT producida por accidente laboral la retribución será del 100% hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja.

Art. 68. Coincidencia de vacaciones en periodo de IT, permiso de maternidad, parto y permiso acumulado de lactancia

Si la incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o la incapacidad temporal derivada de la maternidad, el parto o el permiso acumulado de lactancia coincide en el tiempo con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral interno (Art.51), éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta, o en su caso, cuando de mutuo acuerdo fijen la empresa y el trabajador o trabajadora.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, permiso por maternidad o lactancia natural, se tendrá derecho al disfrute de dicho periodo aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 69. Plus de transporte

El personal que en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación de su centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0'25 €/km., previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

Art. 70. Despeses de comunicacions telefòniques

Les comunicacions inherents al desenvolupament del treball, tant telefòniques, com telemàtiques, com postals, s'han de realitzar amb i des dels mitjans propis de l'empresa, del centre o de l'entitat. Quan no siga possible realitzar-les amb els mitjans de l'empresa, i d'acord amb aquesta, el treballador o la treballadora ha de realitzar aquestes comunicacions per mitjans propis justificant les despeses, que li han de ser pagades per l'empresa.

TÍTOL V LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

CAPÍTOL I Permisos

Art. 71. Permisos retribuïts

1. Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previ, llevat cas d'urgència justificada, poden absentar-se del treball amb dret a remuneració i amb consideració de temps efectiu de treball, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o parelles de fet, d'acord amb la Llei 1/2001 de la Generalitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en els casos de naixement o d'adopció de fill, de malaltia greu, operació quirúrgica greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. En el supòsit que el treballador o la treballadora necessite fer un desplaçament, a l'efecte, superior a 100 km., el termini ha de ser ampliat a cinc dies. Poden ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, després de la sol·licitud del treballador o de la treballadora i sempre que ho permeta l'adecuada organització i bon funcionament del servei.

c) Cinc dies laborables per al cònjuge o parella de fet en cas de cesària

d) Un dia laborable per trasllat del domicili habitual

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. A l'efecte del Conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre d'altres els següents:

– expedició i renovació del document nacional d'identitat, carné de conduir, passaport i certificats, registre d'organismes oficials, etc.

– citacions de jutjat, comissaries, governs civils o similars

– exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit comporta la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, pot l'empresa passar al treballador o a la treballadora afectat/ada a la situació d'excedència regulada a l'article 75 d'aquest conveni

– el temps imprescindible per assistir a consulta mèdica, el treballador o la treballadora o els familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que siga en el sistema públic o en centres concertats amb aquest

– per atendre els danys produïts per catàstrofes, reconegudes oficialment mitjançant entitat funcionalment competent, en els béns immobles que constituisquen l'habitacle habitual del treballador o de la treballadora.

a) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

b) Pel temps necessari per realitzar exàmens oficials, garantint sempre la possibilitat efectiva d'exercitar aquest dret.

c) Per realitzar funcions públiques sindicals o de representació de personal, en els termes establerts legalment i en aquest conveni.

2. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatais i tècnics de preparació del part, sempre que s'avise prèviament a l'empresa, al centre o l'entitat i es justifique la necessitat de realitzar-los dins de la jornada de treball.

3. Totes les llicències i els permisos de dies complets, comprenen el total de la jornada laboral siga la que siga aquesta.

Art. 70. Gastos de comunicaciones telefónicas

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa, centro o entidad. Cuando no sea posible realizarlas con medios de la empresa, y de acuerdo con la misma, el trabajador o trabajadora realizará dichas comunicaciones por medios propios justificando los gastos, que le serán abonados por la empresa.

TÍTULO V PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I Permisos

Art. 71. Permisos retribuidos

1. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días en caso de matrimonio o parejas de hecho, de conformidad con la Ley 1/2001 de la Generalitat Valenciana.

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 100 km., el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Cinco días laborables para el cónyuge o pareja de hecho en caso de cesárea.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

– expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

– citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares

– ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 75 del presente Convenio.

– el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

– para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

f) El día de la ceremonia de matrimonio o formalización de pareja de hecho de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

4. Quan es necessite llicència i/o permís de qualsevol tipus i s'estiga treballant en període nocturn, pot el personal optar per la nit anterior o posterior.

5. Els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni, han de gaudir de cinc dies lliures al llarg de l'any, que són fixats de comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores. Quan per motiu de la necessària cobertura del servei un treballador o treballadora no pogués gaudir-ne, li han de ser compensats pels corresponents dies alternatius, o bé, s'ha d'aplicar el complement de festivitat a cada dia no gaudit.

D'acord amb l'art. 8é de la Llei 1/2001 de 6 d'abril de la Generalitat Valenciana, els que conviuen en els termes expressats en l'esmentada llei mantenen els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que s'hagen casat.

Art. 72. Permisos no retribuïts

1. El temps imprescindible per a l'assistència al soterrar de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es pot ampliar per un màxim de tres dies quan el treballador o la treballadora s'haja de desplaçar més de 100 km.

2. En cas d'abandonament, separació o divorci, el treballador o la treballadora té dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

Art. 73. Absència, reducció i acumulació per lactància

La treballadora o el treballador té dret a una hora d'absència del treball que pot dividir-se en dues fraccions, fins que el fill o la filla tinga nou mesos.

La dona per la seu voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seu jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes establets en la negociació col·lectiva, que en el cas d'aquest conveni és de 15 dies.

Aquest permís pot ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en el cas que ambdós treballen (Llei d'igualtat de 23 de març de 2007).

Els esmentats còmputs horaris tenen consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Art. 74. Maternitat

Les empreses, els centre i les entitats afectats per aquest conveni s'han d'atendre al que es regula en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i en la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les treballadores, per part, tenen dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posterior al part. En cas que el pare i la mare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiu, la incorporació al treball de la mare comporte un risc per a la seu salut.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs han de percebre el 100% de la seu retribució.

Art. 75. Paternitat

En els casos de naixement de fill, d'adopció o d'acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el cas de part, d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat regulats.

El treballador que exercisca aquest dret pot fer-ho durant el període comprès des de la fi del permís per naixement de fill, fins que finalitze la suspensió del permís de maternitat o immediatament després de la fi d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte pot gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial amb un mínim del 50%, després d'acord entre l'empresari i el treballador. El treballador ha de comunicar-ho a l'empresari amb una antelació mínima de 15 dies.

4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

5. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, disfrutarán de cinco días libres a lo largo del año, que serán fijados de común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras. Cuando por motivo de la necesaria cobertura del servicio un trabajador o trabajadora no pudiera disfrutar de los mismos, le serán compensados por los correspondientes días alternativos, o bien aplicando el complemento de festividad a cada día no disfrutado.

De conformidad con el artículo 8º de la Ley 1/2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana, los convivientes en los términos expresados en la citada Ley mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Art. 72. Permisos no retribuidos

1. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya que desplazarse el trabajador o trabajadora, más allá de 100 km.

2. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

Art. 73. Ausencia, reducción y acumulación por lactancia

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo o la hija tenga nueve meses.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, que en el caso de este convenio es de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen (Ley de igualdad de 23 de marzo de 2007).

Los mencionados cómputos horarios tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Art. 74. Maternidad

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

Art. 75. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

Aquesta suspensió té consideració de temps efectiu de treball.

Art. 76. Riscos durant l'embaràs i la lactància natural

Els serveis de prevenció de l'empresa han de valorar quins llocs de treball són considerats de risc per a la salut de la treballadora embarassada, del fetus i del xiquet o de la xiqueta en desenvolupament, així com per a tota aquella treballadora que es troba en situació de lactància natural.

Per a aquestes situacions aquest conveni es remet a la legislació vigente a l'efecte; especialment a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, que en l'article 5, apartat 4 i en l'article 26, apartats 2 i 4 regulen aquestes situacions; aquest articulat s'ha introduït i/o modificat per la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la disposició addicional dotze.

En tot cas, es manté la quantia de la prestació legal que és del 100% de la base reguladora per a aquestes situacions.

Art. 77. Cura de menors o familiars que no puguen valer-se per si mateix

El personal que per raons de guarda tinga a la seua cura algun menor de vuit anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca activitat retributiva, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta. Té el mateix dret qui necessite encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, d'accident o de malaltia no puga valer-se per si mateix i, que no exercisca activitat retribuïda.

Aquest permís no poden gaudir-lo simultàniament dos treballador del centre pel mateix subjecte causant. La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador o a la treballadora, qui ha d'avalar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorpore a la seua jornada ordinària.

Art. 78. Adopció i acolliment

En els casos d'adopció i acolliment de menors fins a *sis* anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest permís també es gaudeix en els casos d'adopció o acolliment de menors, majors de *sis* anys, quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per vindre de l'estrange, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades com cal per serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors i les treballadores en situació de llicència derivada d'adopció o d'acolliment percepren el 100% de la seua retribució.

CAPÍTOL II Excedències

Art. 79. Excedència voluntària

Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a tres mesos, ni superior a cinc anys, amb reserva del lloc de treball.

L'excedència s'entén concedida sense dret a cap retribució. Es sol·licita sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, si no és per causes demostrables de necessitat urgent, i ha de rebre contestació escrita per part del centre en el termini de cinc dies. Durant la situació d'excedència, el lloc de treball queda coberta per un suplent. Aquest cessa en la seua comesa i dóna per finalitzada la seua realització laboral en el moment de la incorporació del titular. EL

Esta suspensión tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 76. Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural

Los servicios de prevención de la empresa valorarán queuestos de trabajo son considerados de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada, del feto y del niño o niña en desarrollo, así como para toda aquella trabajadora que se encuentra en situación de lactancia natural.

Para estas situaciones este convenio se remite a la legislación vigente al efecto; especialmente a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5, apartado 4 y en su artículo 26, apartados 2 y 4 regulan dichas situaciones; este articulado se ha introducido y/o modificado por la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su disposición adicional duodécima.

En todo caso, se mantiene la cuantía de la prestación legal que es del 100% de la base reguladora para estas situaciones.

Art. 77. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 78. Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta *seis* años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

CAPÍTULO II Excedencias

Art. 79. Excedencia voluntaria

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses, ni superior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitará siempre por escrito con una antelación del al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, el puesto de trabajo quedará cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el

treballador o la treballadora ha d'acreditar almenys un any d'antiguitat en l'empresa, en el centre o en l'entitat i no pot optar a una nova excedència fins a transcorreguts tres anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Art. 80. Excedència forçosa

L'excedència forçosa dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedeix per:

a. per designació o elecció per a un càrrec públic

b. per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i, per tot el temps que el treballador o la treballadora romanga en situació d'invalidesa provisional.

c. qualsevol altra que legalment s'establisca.

Art. 81. Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals

El treballador o la treballadora que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, pot sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball, una vegada s'acabe aquesta.

Art. 82. Excedència especial per maternitat, adopció i cura de familiars

Els treballadors i les treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a cinc anys per a atendre a la cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, els treballadors i les treballadores per a atendre a la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat o de parella de fet reconeguda de conformitat amb la Llei 1/2001 de 6 d'abril de GV, que per raons d'edat, d'accident, de malaltia o de discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència establet en aquest apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, no obstant això si dos treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Art. 83. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència estableties, si el treballador o la treballadora desitja incorporar-se a l'empresa, al centre o a l'entitat, després de l'acabament del període de l'excedència, ha de sol·licitar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze aquest període.

A l'acabament del període d'excedència, el treballador o la treballadora ha de disposar de 30 dies per reincorporar-se al seu lloc de treball. La data de reincorporació elegida pel treballador o la treballadora ha de ser notificada a l'empresa al llarg de l'última setmana del període d'excedència.

El titular de l'empresa, el centre o l'entitat ha de ratificar, per escrit, a l'esmentat treballador o treballadora la data de reincorporació sol·licitada.

Si durant el temps d'excedència la vacante haguera estat coberta per un suplent, aquest cessa en la seua comesa i la seua relació laboral acaba en el moment de reincorporació del titular.

L'excedència es concedeix sempre per un termini determinat. Un mes abans de la fi d'aquest termini, el treballador excedent ha de sol·licitar per escrit la seua reincorporació o bé sol·licitar la pròrroga de la seua situació d'excedència per un nou període determinat, sense que puga excedir de cinc anys en còmput total. L'empresario estará obligado a conceder la sol·licitud del treballador o de la treballadora excedente.

momento de la incorporación del titular. El trabajador o trabajadora deberá acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Art. 80. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

a) por designación o elección para un cargo público.

b) por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) cualquier otra que legalmente se establezca.

Art. 81. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Art. 82. Excedencia especial por maternidad, adopción y cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho reconocida de conformidad con la ley 1/2001 de 6 de abril de la GV, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 83. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo.

A la finalización del periodo de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la empresa a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

El titular de la empresa, centro o entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación del titular.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación o bien solicitar la prórroga de su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total. El empresario estará obligado a conceder la solicitud del trabajador o trabajadora excedente.

Art. 84. Incapacitat temporal i invalidesa permanent

En el supòsit d'incapacitat temporal, el contracte roman suspès durant tot el temps que dure la invalidesa, fins i tot en el període que l'empresa, el centre o l'entitat haja deixat de cotitzar a la Seguretat Social.

En el supòsit d'invalidesa permanent total o per a la professió habitual, invalidesa absoluta o gran invalideza, el contracte roman suspès durant dos anys a comptar des de la data de la resolució que la va declarar si, segons l'opinió de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador o de la treballadora serà previsiblement objecte de revisió per milloría que permeta la reincorporació al lloc de treball i, així s'indique en la resolució administrativa.

Durant el temps de suspensió es computa l'antiguitat.

Art. 85. Jubilacions

S'estableix la jubilació als 65 anys per a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades per aquest conveni. No obstant això, aquells treballadors i treballadores que no tinguen cobert el termini legal mínim de cotització que els garantisca la jubilació, poden continuar a l'empresa fins que s'acomplisca l'esmentat termini o aquest requisit.

De mutu acord amb l'empresa, el centre o l'entitat, tot el personal, a partir dels 55 anys, pot acollir-se a la reducció de la seua activitat laboral principal a la meitat de la jornada que s'estipula en el Convenio per a la seua categoria laboral; i completar amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació, la resta de la jornada.

TÍTOL VI MILLORES SOCIALES

Art. 86. Roba de treball

Les empreses, els centres o les entitats han de proporcionar roba de treball dues vegades a l'any, al personal que, segons les seues funcions o costums, la necessiten. Quan l'empresa no els facilite la roba de treball, l'empresa, el centre o l'entitat li ha de pagar per aquest concepte la quantitat de 78,35 € per a l'any 2008 i de 79,92 € per a 'any 2009.

Art. 87. Manutenció i allotjament

El personal afectat per aquest conveni té els drets següents:

1. El personal que atenga els serveis de menjador i cuina té dret a manutenció els dies que exercisa la seua activitat laboral i coincidísca l'horiari de menjars amb la seua jornada diària.

2. El personal interí té dret a manutenció i allotjament.

Art. 88. Assegurances de responsabilitat civil i d'accidents

Totes les empreses, els centres o les entitats afectats per aquest conveni ha de tenir dues pòlies d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest conveni.

D'aquesta pòlissa és contractant, beneficiària i dipositària l'empresa.

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest conveni han de disposar d'aquesta pòlissa en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'aquest conveni i, n'han de notificar als representants dels treballadors i de les treballadores els detalls i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Ha d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, del centre o de l'entitat que figure donat d'alta en el Règim de la Seguretat Social mitjançant acreditació a través dels butllets TC-2. així com, nominalment tots els treballadors i les treballadores en situació d'excedència forçosa.

Les garanties i les cobertures de les pòlies ressenyades són les següents:

– Responsabilitat civil: que puguen incórrer els assegurats o les assegurades amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats per la branca d'automòbils i de qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.

Art. 84. Incapacidad temporal e invalidez permanente

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa, centro o entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Art. 85. Jubilaciones

Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, centro o entidad, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

TÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Art. 86. Ropa de trabajo

Las empresas, centros o entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones o costumbre lo necesite. Cuando la empresa no le facilite la ropa de trabajo, la empresa, centro o entidad le abonará por este concepto la cantidad de 78,35 € para el año 2008 y de 79,92 € para el año 2009.

Art. 87. Manutención y alojamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

1. El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

2. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Art. 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

– Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño immaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Prestació màxima per sinistre: 30.050,61 €

Accidents individuals: cobreix l'assistència mèdica, quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident soferit pels assegurats i per les assegurades, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada; en qualsevol part del món i sense cap exclusió que les estableix legalment i les comunament estableixen per les companyies asseguradores.

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 €

Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 30.050,61 €

Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o les inutilitats absolutas de membres.

No hi ha una indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquest grup són compatibles amb qualsevol altre.

TÍTOL VII DEFENSA DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT

Art. 89. Violència de gènere

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest conveni s'atenen a allò regulat en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa, de conformitat amb l'ET i amb l'articulat d'aquest conveni.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar altre lloc de treball, de similar o d'igual categoria, de conformitat amb l'art. 40.3 bis de l'ET.

En aquests casos, davant de la sol·licitud de la treballadora a l'empresa aquesta està obligada a comunicar a la treballadora les vacants que hi ha en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur.

EL trasllat o el canvi de centre té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Una vegada finalitzat aquest període, la treballadora pot optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.

La treballadora víctima de violència de gènere pot, de mutu acord, suspender el contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball. Aquesta suspensió té una durada inicial que no pot superar els sis mesos, llevat que de les actuacions judicials de tutela judicial resultaren que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos, de conformitat a l'art. 48.6 de l'ET.

A l'efecte de l'article 52d) del RD 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors no es computen com a faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, segons que corresponga.

TÍTOL VIII DRETS SINDICALS

Art. 90. Drets sindicals

Els comités d'empresa, els delegats i les delegades de personal i les seccions sindicals tenen, entre altres, els drets i funcions següents:

Prestación máxima por sinistro: 30.050,61 €.

Accidentes individuales: cubrirá la asistencia médica-quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados y aseguradas tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 €.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 €.

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay una indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

TÍTULO VII DEFENSA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Art. 89. Violencia de género

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, de conformidad con el ET y con el articulado de este convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría, conforme al art. 40.3. bis del ET.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, de conformidad al art. 48.6 del ET.

A los efectos del artículo 52d) del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

TÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Art. 90. Derechos sindicales

Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a. Ser informat prèviament i per escrit de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b. Conéixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professional i les seues conseqüències, els índex de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que utilitzen.

c. De vigilància en l'acompliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació i, també en la resta dels pactes, les condicions i els usos en vigor de l'empresa; i formular, si és necessari, les accions legals pertinentes davant d'aquesta i dels organismes o tribunals competents.

d. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball a l'empresa; els delegats i les delegades de prevenció perquè puguen complir les funcions que la Llei de prevenció de riscs laboral els encomana han de disposar d'un crèdit horari, mínim de 30 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical ni tampoc al previst per a l'exercici de les facultats i les competències establertes en la LPRL. La formació en matèria de prevenció ha de ser facilitada i costejada per l'empresa. S'ha de realitzar dins de l'horari laboral.

e. Els delegats de personal, els delegats de comité d'empresa i/o els treballadors i les treballadores designats per a la negociació del Conveni, disposen durant el període de temps que duren les negociacions, dels permisos retribuïts que hi siguen necessaris. Per a la utilització d'aquest dret han de preavistar el seu cap immediatament superior amb una antelació de 48 hores.

f. S'ha de disposar a tots els centres de treball de taules d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en llocs visibles, un per a la informació del comité d'empresa i altre per a cadascuna de les seccions sindicals. L'empresa durà a terme la instal·lació, d'acord amb els representants dels treballadors i de les treballadores. És responsabilitat dels responsables sindicals la col·locació, als taules d'anuncis, d'aquells avisos i comunicacions que s'hagen d'efectuar i es creguen pertinents. S'ha de facilitar la comunicació a través de mitjans informàtics.

g. Cap treballador o treballadora pot ser discriminat a causa de la seua afiliació, i poden expressar amb llibertat les opinions i, també, publicar i distribuir les publicacions d'interés laboral o social, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball.

Tot treballador o tota treballadora pot ser elector i elegible per ostentar càrrecs sindicals, sempre que reunisca els requisits estableerts en l'Estatut dels treballadors i la LOLS.

h. L'empresa ha de facilitar als comités d'empresa, als delegats de personal i a les seccions sindicals, els locals i els mitjans necessaris que s'estimen necessaris per a l'adequat compliment de les seues funcions.

Art. 91. Assemblees

Els delegats de personal, els comités d'empresa, les seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i treballadores i el 30% en els de menys de 50 treballadors i treballadores, poden convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, comunicant-ho prèviament a l'empresa. (Modificats pels articles 77, 78 i 79 de l'Estatut dels treballadors).

Art. 92. Acumulació d'hores sindicals

Per facilitar l'activitat sindical a l'empresa, comarca, intercomarcal, comunitat autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni poden acumular les hores dels distints representants del sector a qualsevol empresa, centre o entitat.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats han de comunicar a l'organització patronal corresponent el desig d'acumular les hores dels seus delegats i delegades.

Les organitzacions legitimades per a la negociació d'aquest conveni poden pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que hi corresponguen.

Mentre no s'arriba a acords amb administracions competents, l'import

a. Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e. Los delegados de personal, delegados de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior.

f. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos.

g. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

h. La empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Art. 91. Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. Modificados por los artículos 77, 78, y 79 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 92. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, comarca, intercomarcal, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en cualquier empresa, centro o entidad.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se lleguen a acuerdos con administraciones

del salari i les càrregues socials dels permanents sindicals corresponen a les empreses, als centres o a les entitats signants d'aquest conveni i adherides a aquest, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores pertanyents a aquesta empresa, centre o entitat que estiguin establerts en l'àmbit personal d'aquest conveni.

TÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 93. Règim disciplinari

Els treballadors i les treballadores poden ser sancionats segons l'incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

a) Faltes lleus

1. El retard i la negligència en l'acompliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els materials o els documents de l'empresa, llevat que per l'evident gravetat, puga ser considerada greu.

2. La no comunicació, amb l'antelació necessària, de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es comprove impossibilitat de fer-ho.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a mes.

4. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, excepte en el supòsit que aquest originés una situació de desprotecció, d'abandonament, de desatenció o creara una situació de risc per als menors atesos; en aquest cas, es pot considerar com a falta greu o molt greu segons el dany als menors que es derive d'aquesta conducta.

b) Faltes greus

1. La desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria dels seus treball, amb perjudici per a l'empresa, centre o entitat, o als menors o famílies ateses.

2. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

3. La reincidència en la comissió de fins a tres faltes lleus tot i que siguen de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produisca sanció per aquest motiu.

4. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

5. Aquelles conductes que estan determinades com a assetjament per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene del Treball en nota tècnica preventiva, per l'Estatut dels treballadors o per la normativa que si escau ho desenvolupen.

c) Faltes molt greus:

1. Fer coneixedores dades que afecten la intimitat dels menors o familiars atesos.

2. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delicte dolorós.

3. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de 10 dies al mes o durant més de 30 dies en el trimestre.

4. Els maltractaments de paraula o d'obra i l'abús d'autoritat als treballadors i a les treballadores i als usuaris.

5. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre o de les seues famílies.

6. Apropiar-se d'objecte, documents, material, etc. dels usuaris del centre o del personal o del mateix centre.

7. Qualsevol obstacle a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Art. 91. Sancions

Les sancions que poden imposar-se són les següents:

1. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.

2. Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 14 dies

3. Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies amb avís o sense avís d'acomiadament; acomiadament.

Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades pogueren fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

competentes, el importe del salario y cargas sociales de los/as permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

TÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 93. Régimen disciplinario

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no-comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a los menores que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa, centro o entidad, o a los menores o familias atendidas.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el Estatuto de los Trabajadores o por la normativa que en su caso lo desarrolle.

c) Faltas muy graves

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro o del personal o del propio centro.

7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Art. 94. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 95. Tramitació i prescripció

Les sancions s'han de comunicar motivadament per escrit a l'interessat o a la interessada per al seu coneixement i efecte i, s'ha de notificar al comité d'empresa o als delegats de personal i a la secció sindical a què pertanya l'affectat.

Per a la imposició de sancions, per falta molt greu, és preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Aquest expedient s'incoa amb el coneixement previ de la infracció; i es remet a l'interessat o a la interessada un aplec de càrrecs amb exposició dels fets suposadament constitutius de falta. D'aquest expedient es trasllada al comité d'empresa o als delegats de personal, i a la secció sindical a què pertanya l'affectat o l'afectada, perquè per ambdues parts i en el termini de cinc dies puguen manifestar a l'empresa a allò que consideren convenient per a l'esclariment dels fets.

Una vegada transcorregut el termini i, tot i que el comité, els delegats, la secció sindical, el treballador o la treballadora, o ambdós, no hagen fet ús del dret que se li confereix a formular alegacions, es procedeix a imposar al treballador o a la treballadora la sanció que es crea oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i el que estipula aquest conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, qualsevol que fóra la seua gravetat, quan es tracte de membres del comité d'empresa, delegats d'empresa o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals, com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 55 dies a partir de la data en què es té coneixement; i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Art. 96. Infraccions dels empresaris

Davant la suposada omission o acció comesa pels titulaires de les empreses, els centres o les entitats que siguin contràries a allò que es disposa en aquest conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors i de les treballadores, ha de tractar de corregir, en primera instància, la suposada infracció apel·lant verbalment o per escrit al titular de l'empresa.

Si en el termini de quinze dies des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució o aquesta no fóra satisfactoria per al reclamant, pot incoar expedient davant de la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la seua recepció, ha d'emetre dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Hisenda, Economia i Ocupació.

En tot cas, s'ha d'actuar segons allò que s'estableix en les disposicions legals vigents i especialment en allò que estableix la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, es faculta, a la Comissió Paritària creada, per reclassificar les categories professionals dels treballadors i de les treballadores dels centres afectats per aquest conveni, amb les categories professionals que hi apareixen com a annex.

Així mateix, la Comissió Paritària manté l'estudi per a l'homologació professional dels treballadors i de les treballadores que a la data de la publicació d'aquest, realitzen i hagen realitzat de forma continuada durant quatre anys les funcions de les categories professionals definides en aquest conveni. L'esmentada homologació es realitza, bé directament, bé mitjançant negociació amb l'administració competent.

La Comissió Paritària queda facultada per a redifinir les figures professionals en atenció a les noves titulacions acadèmiques que s'estan incorporant en el sector.

Segona

Per tal de millorar la qualitat del servei a prestar, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu es comprometen a impulsar la creació de

Art. 95. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 96. Infracciones de los empresarios

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas, centros o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de quince días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquier de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria de Hacienda, Economía y Empleo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria creada en el mismo, se le faculta para reclasificar las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por este Convenio, con las categorías profesionales que aparecen como Anexo en el presente.

Asimismo, la Comisión Paritaria mantendrá el estudio para la homologación profesional de los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la publicación del mismo, realicen y hayan realizado de forma continuada durante cuatro años las funciones de las categorías profesionales definidas en el presente Convenio. Dicha homologación se realizará bien directamente o mediante negociación con la administración competente.

La Comisión Paritaria queda facultada para redifinir las figuras profesionales en atención a las nuevas titulaciones académicas que se están incorporando en el sector.

Segunda

Con el fin de mejorar la calidad del servicio a prestar, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a impulsar la

meses tripartites en les quals participen l'administració pública i les organitzacions patronals i sindicals signants d'aquest conveni col·lectiu. Aquestes meses tripartites fixen i vetllen pel compliment dels criteris generals del servei, així com d'establir les plantilles adequades per a les ràtios necessàries entre usuàries i treballadores per tal optimitzar el servei a prestar.

Tercera

Els delegats i les delegades de personal i comités d'empresa elegits i adscrits a l'empara d'aquest conveni col·lectiu computen també en l'àmbit estatal a l'efecte de fixar la representació sindical en l'àmbit nacional.

DISPOSICIÓ ADICIONAL

Les organitzacions signants del Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional han de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com, el respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. S'ha de posar especial atenció pel que fa als complimentos d'aquests preceptes en l'accés i estabilitat de l'ocupació. Es posarà especial atenció quant als complimentos d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació.

DISPOSICIÓ FINAL

Única

Els respecten com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que estigueren gaudint els treballadors i les treballadores abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni i s'ha de conservar com a dret *ad personam* i, no poden ser ni absorbibles ni compensables.

ANNEX I

CATEGORIES

CAPÍTOL I

Categories professionals

– Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en aquest annex, que forma part integrant d'aquest conveni

– Les categories professionals especificades a continuació té caràcter enunciatiu i no superen l'obligació per a l'empresa de tenir-les proveïdes totes aquestes.

– Pel que fa a la facultat per organitzar el treball que estableix l'article 13 d'aquest conveni, en aquelles empreses l'àmbit de les quals abra diversos camps d'activitat o de sector (acolliment residencial de menors, intervenció familiar, centres de dia, etc.) a la proposta de l'empresa es pot reduir la mobilitat dins d'aquesta categoria professional, i respectar les limitacions legals en cada moment.

– La titulació requerida per a l'exercici de les diferents categories professionals, està condicionada a allò establert per l'Institut Nacional de Qualificacions o en els convenis o subvencions subscrits amb qualsevol de les administracions públiques. Si les administracions modifiquen els requisits acadèmics o professionals necessaris per a l'exercici d'una categoria professional, la Comissió Paritària ha de vetllar i negociar amb l'administració els terminis i mitjans per a l'habilitació dels treballadors i de les treballadores.

creación de Mesas Tripartitas en las que participen la administración Pública y las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio colectivo. Estas Mesas Tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales del servicio, así como de establecer las plantillas adecuadas para las ratios necesarias entre usuarios y trabajadores con el fin de optimizar el servicio a prestar.

Tercera

Los delegados y delegadas de personal y comités de empresa elegidos y adscritos al amparo de este convenio colectivo computarán también en el ámbito estatal a los efectos de fijar la representación sindical en el ámbito nacional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

DISPOSICIÓN FINAL

Única

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho *ad personam*, no siendo absorbibles ni compensables.

ANEXO I

CATEGORÍAS

CAPÍTULO I

Categorías profesionales

– Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio.

– Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

– En el marco de la facultad para organizar el trabajo que contempla el artículo 13 del presente Convenio, en aquellas empresas cuyo ámbito de intervención abarque varios campos de actividad o sectores (acogimiento residencial de menores, intervención familiar, centros de día, etc.) a propuesta de la empresa se podrá reducir la movilidad dentro de la misma categoría profesional, respetando las limitaciones legales vigentes en cada momento.

– La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores y trabajadoras.

Grup A: Titulats superiors:

Personal d'Atenció Directa

Són aquelles persones controlades d'acord amb la seu titulació de grau superior per exercir les labors pròpies de la seu especialitat.

S'agrupen dins d'aquesta categoria: psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, psicopedagogos i psicopedagogues, metges i metgesses, i qualsevol especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seu activitat.

Grup B: Titulats mitjans:

Personal d'Atenció Directa

Són aquelles persones contractades d'acord amb la funció de la seu titulació de grau, de diplomatura universitària i de l'habilitació corresponent per a exercir funcions pròpies de la seu especialitat.

B.1. Treballador/a social

És la persona que, amb la titulació corresponent exerceix les funcions següents: planificar, projectar, calcular, aplicar i avaluar la situació i el desenvolupament de cada cas en coordinació amb la direcció del centre, l'equip tècnic i els professionals que actuen amb els menors, els joves i les seues famílies dins de les atribucions que el Pla de centre o programa específic li confereixen, utilitzant les tècniques pròpies de la seu especialitat.

B.2. Diplomat/ada universitari/ària en infermeria (D.U.E.)

És la persona que, segons la seu titulació, exerceix les funcions sanitàries pròpies de la seu especialitat.

B.3. Educador/a.

És qui, amb la titulació adequada o habilitació corresponent, realitza tasques d'intervenció directa amb els menors i/o famílies. Són funcions de l'educador/a participar amb els tècnics, sota la direcció del director/a corresponent, en l'estudi i l'elaboració del pla d'intervenció de cada subjecte o grup i, específicament, posar en pràctica l'esmentat pla i els objectius a desenvolupar que corresponguen a la seu competència professional.

B.4. Professor/a de suport.

És qui, amb la titulació adequada, imparteix classe a grups de menors donant suport als seus estudis.

Grup C:

S'agrupen en aquesta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment segons la seu titulació de batxiller, FP II, mòduls formatius de grau superior establerts per l'Institut Nacional de Qualificacions (INCUAL) o experiència demostrada, per exercir funcions pròpies de la seu especialitat.

Pertanyen a aquest grup les categoria professionals següents:

Personal d'Atenció Directa

C.1. Educador/a

És qui, amb la titulació requerida, forma part de l'equip educatiu.

Realitza la seu tasca, fonamentalment, en horari nocturn o períodes de vacances caps de setmana i dies no lectius dels menors.

Són les seues funcions quan treballa de nit: supervisar, vigilar i donar resposta davant possibles emergències que ocorren en el grup a càrrec seu durant l'horari de treball. Ha de rebre informació quotidiana d'allò ocorregut en el grup, igualment, ha d'informar de tot el que fóra rellevant.

Són funcions quan treballa en caps de setmana, vacances i dies no lectius: programar, preparar i executar activitats d'oci educatiu, en

Grupo A: Titulados superiores

Personal de Atención Directa

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta categoría: los/as psicólogos, pedagogos/as, psicopedagogos/as, médicos y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

Grupo B: Titulados medios

Personal de Atención Directa

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado, de diplomatura universitaria y de la habilitación correspondiente para ejercer funciones propias de su especialidad.

B.1. Trabajador/a social

Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: planificar, proyectar, calcular, aplicar y evaluar la situación y desarrollo de cada caso en coordinación con la dirección del centro, el equipo técnico y los profesionales que actúan con los menores, los jóvenes y sus familias dentro de las atribuciones que el Plan de Centro o Programa Específico le confieren, utilizando las técnicas propias de su especialidad.

B.2. Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (D.U.E.)

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B.3. Educador/a

Es quien con la titulación adecuada o habilitación correspondiente realiza tareas de intervención directa con los menores y/o familias. Son funciones del educador/a, participar con los técnicos, bajo la dirección del director/a o Coordinador/a correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de intervención con cada persona o grupo y, específicamente, la puesta en práctica de dicho plan y de los objetivos a desarrollar que correspondan a su competencia profesional.

B.4. Profesor/a de apoyo.

Es quien con la titulación adecuada, imparte clases a grupos de menores apoyando sus estudios.

Grupo C:

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II, módulos formativos de grado superior contemplados por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) o experiencia demostrada, para ejercer funciones propias de su especialidad.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Personal de Atención Directa

C.1. Educador/a

Es quien con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo.

Realiza su tarea, fundamentalmente, en horario nocturno o períodos vacacionales, fines de semana y días no lectivos de los menores.

Son sus funciones cuando trabaja de noche, supervisar, vigilar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Recibirá información cotidiana de lo acaecido en el grupo, del mismo modo, informará de cuanto fuese relevante.

Son sus funciones, cuando trabaja en fines de semana, vacaciones y días no lectivos, programar, preparar y ejecutar actividades de ocio

col·laboració amb els educadors corresponents i sota la direcció del director/a.

Dins de la seua jornada computada en períodes setmanals, quinzenals o altres de major durada, segons la planificació anual del centre, disposta del temps necessari per a la participació a les reunions de programació, seguiment i evaluació que calguen, així com per a la formació.

C.2. Mestre/ssa de taller:

És qui amb els coneixements suficients desenvolupa activitats formatives per a l'ocupació amb els menors en els tallers d'inserció sociolaboral, encarregant-se del manteniment i bon funcionament d'aquests.

C.3. Tècnic en integració social:

És qui amb la titulació requerida, forma part de l'equip educatiu.

Són les seues funcions durant l'horari que li corresponga, intervenir en l'àmbit de les seues competències professionals amb els menors i/o altres usuaris al seu càrrec en les accions de suport educatiu i d'integració social, laboral i cultural.

C.4. Tècnic en Animació Sociocultural (TASOC):

És qui amb la titulació adequada o l'habilitació corresponent col·labora directament en l'organització i en la realització de les activitats culturals, d'oci i vida social dels menors.

Són funcions seues programar, preparar i executar activitats d'animació cultural, oci i temps lliure educatiu i de centre, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la supervisió de la direcció del centre.

C.5. Tècnic en Animació d'Activitats Físiques i Esportives (TAFAD):

És qui amb la titulació adequada o l'habilitació corresponent col·labora directament en l'organització i en la realització de les activitats físic/esportives.

Són funcions seues programar, preparar, ensenyar i dinamitzar jocs i activitats físiques i esportives i recreatives individuals i d'equip, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la supervisió de la direcció del centre.

C.6. Monitor/a de tallers

És qui, amb els coneixement suficients desenvolupa activitats formatives amb els menors als tallers i, se n'encarrega del manteniment i del bon funcionament .

C.7. Cap de cuina i tècnic en restauració:

És qui dirigeix a tot el personal d'aquesta, es responsabilitza de l'adquisició, cura i condimentació dels aliments i te cura del seu servei en les condicions que cal, vetllant pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

C.8. Cap d'Administració

És qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la Secretaria de l'empresa.

Personal d'Administració i Serveis

Grup D:

Pertanyen a aquest grup tots aquells treballadors i treballadores que, preferentment amb titulació de graduat escolar, FP I, mòduls formatius de grau mitjà establerts per l'Institut Nacional de Qualificacions (INCUAL) o experiència demostrada són contractades per a exercir funcions pròpies de la seua especialitat.

D.1. Oficial 1^a administratiu

És qui exerceix funcions burocràtiques o comptables que exigisquen iniciativa i responsabilitat.

educativo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la dirección del director/a.

Dentro de su jornada computada en periodos semanales, quincenales u otros de mayor duración, según la planificación anual del centro, dispondrá del tiempo necesario para la participación en las reuniones de programación, seguimiento y evaluación necesarias, así como para la formación.

C.2. Maestro de taller:

Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas para el empleo con los menores en los talleres de inserción sociolaboral, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C.3. Técnico en integración social:

Es quien con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo.

Son sus funciones durante el horario que le corresponda, intervenir en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores y/u otros usuarios a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social, laboral y cultural.

C.4. Técnico en Animación Sociocultural (TASOC):

Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades culturales, de ocio y vida social de los menores.

Son sus funciones programar, preparar y ejecutar actividades de animación cultural, ocio y tiempo libre educativo y de centro, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

C.5. Técnico en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (TAFAD):

Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades físico/deportivas.

Son sus funciones programar, preparar Enseñar y dinamizar juegos y actividades físico-deportivas y recreativas individuales y de equipo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

C.6. Monitor/a de taller

Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas con los menores en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C.7. Jefe/a de cocina y/o Técnico en Restauración.

Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

C.8. Jefe/a de Administración

Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la empresa.

Personal de Administración y Servicios

Grupo D:

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que preferentemente con titulación de Graduado Escolar, FP I, módulos formativos de grado medio contemplados por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) o experiencia demostrada son contratadas para ejercer funciones propias de su especialidad.

D.1. Oficial 1^a Administrativo

Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

D.2. Auxiliar administratiu

Comprén aquesta categoria el treballador o a la treballadora que realitza funcions administratives i burocràtiques, sota la direcció del seu immediat superior, que pot ser el director o l'empresari.

D.3. Cuiner/a

És l'encarregat de la preparació dels aliments responsabilitzant-se del bon estat i presentació, així com de la pulcritud del local i dels estris de cuina. En cas de no haver-hi el cap de cuina ha de vetllar pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.

D.4. Governant/a

És qui té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribueix el servei per a una millor atenció de les dependències de l'empresa i es responsabilitza de les claus d'armaris, llenceria, estris i productes de neteja i altre material domèstic divers.

D.5. Conductor/a

És qui, amb el carnet exigit per la legislació vigent per als serveis públics de transport trasllada els menors.

Grup E:

Pertanyen a aquest grup aquells treballadors i treballadores que, sense cap altre requisit de titulació, són contractats per a realitzar les funcions de:

Personal d'Administració i Serveis

E.1. Conserge-porter

És qui até les necessitats del centre de treball, quant a la conservació de les seues distintes dependències. encarregat de la recepció de visites, telefonades, fotocòpies, etc.

Até la vigilància de les dependències i té cura d'obrir i tancar amb puntualitat; hi evita l'accés a les persones no autoritzades. Ha de ferse càrrec dels avisos i del lliurament de paquets, cartes, mercaderies, encàrrecs, etc. Encén i apaga els llums en els elements comuns, té cura del funcionament normal dels comptadors, la calefacció i altres equips equivalents, neteja i conserva la zona que se li encomane.

E.2. Oficial manteniment

És qui, tenint experiència pràctica en els oficis corresponents, exerceix de manera adequada i realitza treball generals.

E.3. Sereno

És qui, de nit i excepcionalment de dia, té al seu càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa i, ajuda o supleix, en el seu cas, al porter en la funció d'obrir i tancar portes i en la d'evitar l'accés a persones no autoritzades.

E.4. Vigilant

Les seues funcions són la tasca de vigilar i controlar les instal·lacions i els accessos del centre.

E.5. Marmitó, auxiliar cuina/menjador

És qui, a les ordres del cap de cuina o cuiner o directament de l'empresari o persona en qui delegue, li ajuda en les seues funcions. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de neteja, costura, rentat, planxa i menjador, així com el suport domèstic.

E.6. Suport domèstic. Auxiliar de serveis generals

És qui realitza funcions pròpies d'assistència en una casa: neteja, costura, rentat, planxa, preparació de menjars, compres, etc. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les dels empleats del servei de neteja, costura, rentat i menjador.

D.2. Auxiliar Administrativo

Comprende esta categoría al trabajador o trabajadora que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser el director o empresario.

D.3. Cocinero/a

Es el encargado de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En caso de no existir Jefe de cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

D.4. Gobernante/a

Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

D.5. Conductor/a

Es quien estando en posesión del carné exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte traslada a los menores.

Grupo E:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

Personal de Administración y Servicios

E.1. Conserje-portero

Es quien atiende a las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. Encargado de la recepción de visitas, llamadas telefónicas, fotocopiadoras, etc..

Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas. Ha de hacerse cargo de los avisos y entrega de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc.. Enciende y apaga las luces en los elementos comunes, cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción y otros equipos equivalentes, limpia y conserva la zona que se le encomienda.

E.2. Oficial mantenimiento

Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce de manera adecuada, realizando trabajos generales.

E.3. Sereno

Es quien de noche y excepcionalmente de día, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo en su caso al portero en la función de abrir y cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas.

E.4. Vigilante

Son sus funciones la tarea de vigilancia y control de las instalaciones y accesos del centro.

E.5. Pinche, auxiliar cocina/comedor

Es quien, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero o directamente del empresario o persona en quien delegue, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.

E.6. Apoyo doméstico. Auxiliar de servicios generales

Es quien realiza funciones propias de asistencia en una casa: limpieza, costura, lavado, plancha, preparación de comidas, compras, etc. Puede simultanear sus funciones con las de los empleados del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

E.7. Empleat del servei de neteja

És qui até la funció de neteja de les dependències que li encomanen. Podrà fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de costura, rentat, planxa, menjador i suport domèstic.

CAPÍTOL II Categories funcionals

S'agrupen sota aquest epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que tot seguit s'especifiquen:

1r. director/a: és responsable del correcte funcionament de l'entitat i el representant de la titularitat.

Són funcions seues les següents:

– És responsable de la gestió global de l'entitat, i es coordina amb els òrgans superiors corresponents.

– Coordina els programes i supervisa les activitats de tots els sectors i els programes de l'entitat, amb la intenció d'aconseguir un funcionament efectiu del centre.

– És el responsable davant la titularitat del personal.

2n . Sotsdirector/a: és qui col·labora amb el director/a en l'acabat de les seues funcions i el supleix en cas d'absència; a més, realitzar les tasques concretes que el director/a li encomane.

3r. Coordinador/a de programa: Les seues funcions són tècniques i educatives i de coordinació dels diferents equips d'atenció directa dels usuaris sota la supervisió i coordinació del director del centre.

Aquesta categoria funcional s'elegeix mitjançant procés de promoció interna.

E.7. Empleado del servicio de limpieza

Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

CAPÍTULO II Categorías funcionales

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1º. Director/a: Es responsable del correcto funcionamiento de la entidad y el representante de la titularidad.

Serán sus funciones las siguientes:

– Es responsable de la gestión global de la entidad, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.

– Coordina los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y programas de la entidad, para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

– Es el responsable ante la titularidad del personal.

2º. Subdirector/a: Es quien colabora con el director/a en el cumplimiento de sus funciones y lo suple en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que éste le encomienda.

3º. Coordinador/a de Programa: Sus funciones son técnico-educativas y de coordinación de los diferentes equipos de atención directa de los usuarios bajo la supervisión y coordinación del director del centro.

Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.

TAULES SALARIALS ANYS 2008 I 2009

Grup A	2008	2009	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría										
Psicòleg/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98		1.302,18	694,50	43,84	1.996,68	
Pedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98		1.302,18	694,50	43,84	1.996,68	
Psicopedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98		1.302,18	694,50	43,84	1.996,68	
Metge/metgessa	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98		1.302,18	694,50	43,84	1.996,68	

Grup B	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría								
Treballador/a social	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
ATS	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Professor/a suport	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65

Grup C	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría								
Educador/a	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Tècnic/a en Integr. Social	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a tallers	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Mestre/essa de Taller	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,31	26,64	1.367,67
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a oci i temps lliure	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap de Cuina o T.S.en Restauració	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap de Administració	1.058,69	423,48	25,99	1.482,17	1.085,16	434,07	26,64	1.519,22

Gripo D	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Categoría								
Oficial 1ª Administració	846,94	211,73	21,81	1.058,67	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Adminsitratiu	846,94	91,77	21,81	938,71	868,11	94,07	22,35	962,18

Cuiner/a	846,94	114,45	21,81	961,39	868,11	117,31	22,35	985,42
Gobernant/a	846,94	296,43	21,81	1.143,37	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	846,94	169,39	21,81	1.016,33	868,11	173,62	22,35	1.041,74

Grup E

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge/a-Porter/a	804,61	338,77	17,61	1.143,38	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a manteniment	804,61	211,73	17,61	1.016,34	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilant/a	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Marmító, auxiliar cuina/menjador	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Supor domèstic	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleat/ada servei neteja	804,61	63,55	17,61	868,16	824,72	65,14	18,05	889,86

CATEGORÍES FUNCIONALES

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
director/a	-	446,17	-	446,17	-	457,32	-	457,32
Sotsdirector/a	-	408,34	-	408,34	-	418,55	-	418,55
director/a de Programa	-	143,68	-	143,68	-	147,27	-	147,27

* * * * *

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

Grupo A 2008 2009

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicólogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Médico/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68

Grupo B

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Enferm. (D.U.E.)	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Profesor/a apoyo	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65

Grupo C

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Técnico/a en Integr. Social	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a talleres	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Maestro/a de Taller	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,31	26,64	1.367,67
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a ocio y tiempo libre	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a Cocina o T.S.en Restauración	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a de Administración	1.058,69	423,48	25,99	1.482,17	1.085,16	434,07	26,64	1.519,22

Gripo D

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administración	846,94	211,73	21,81	1.058,67	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administrativo	846,94	91,77	21,81	938,71	868,11	94,07	22,35	962,18
Cocinero/a	846,94	114,45	21,81	961,39	868,11	117,31	22,35	985,42

Gobernante/a	846,94	296,43	21,81	1.143,37	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	846,94	169,39	21,81	1.016,33	868,11	173,62	22,35	1.041,74

Grupo E

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	804,61	338,77	17,61	1.143,38	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a mantenimiento	804,61	211,73	17,61	1.016,34	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilante/a	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Pinche, auxiliar cocina/comedor	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Apoyo doméstico	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleado/a servicio limpieza	804,61	63,55	17,61	868,16	824,72	65,14	18,05	889,86

CATEGORÍAS FUNCIONALES

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
director/a	-	446,17	-	446,17	-	457,32	-	457,32
Subdirector/a	-	408,34	-	408,34	-	418,55	-	418,55
Coordinador/a de programa	-	143,68	-	143,68	-	147,27	-	147,27

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana i de l'Acord sobre les taules salarials per als anys 2008 i 2009 (8000555). [2010/10430]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana i de l'Acord sobre les Taules Salarials per als anys 2008 i 2009, subscrits per la Comissió Negociadora el dia 14 d'abril de 2010, que està integrada, de part empresarial, per representants de FEDACOVA, i de part dels treballadors, pels representants dels sindicats UGT i CC OO; i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, resol

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 de setembre 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu de Treball de les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana

Article 1. Finalitat

D'acord amb el que estableix el títol III de la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, es formalitza el present conveni col·lectiu de treball, la finalitat del qual és regular les condicions de treball dels treballadors que presten els seus serveis en les empreses del sector de begudes refrescants que es corresponen amb el CNAE 1598 i els respectius subgrups 15981 i 15982.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni col·lectiu és d'obligat compliment, tant per a les empreses com per als treballadors al seu servei, de la Comunitat Valenciana, que es regien per l'Ordenança Laboral de Begudes Refrescants de maig de 1977.

Article 3. Àmbit personal

Les normes d'este conveni afectaran tots els treballadors que realitzin treball per compte d'altri en les empreses indicades en l'article anterior, i que estiguin subjectes a la relació laboral, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c) i article 2, número 1, apartat a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Vigència

El present conveni tindrà una duració des de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2011. Es considerarà prorrogat tacitamente d'any en any si no s'efectua, per qualsevol de les parts, la denúncia oportuna seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos al seu venciment. Este conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la publicació en el DOCV. No obstant això, els treballadors i les treballadores que en el moment de la firma del present conveni per les

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y del Acuerdo sobre las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009 (8000555). [2010/10430]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y del Acuerdo sobre las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009, suscritos por la Comisión Negociadora el día 14 de abril de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de septiembre de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana

Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo, cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del sector de Bebidas Refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1598, y los respectivos subgrupos 15981 y 15982.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para los trabajadores a su servicio, de la Comunidad Valenciana que se regían por la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes de mayo de 1977.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todos los trabajadores que realicen trabajo por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetos a la relación laboral, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c) y artículo 2, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011. Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento. Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el DOCV. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que a la firma del presente

parts, hagen causat baixa per qualsevol motiu i preavisat en el termini establít legalment tindran dret a les diferències de conveni des del mencionat 1 de gener de 2010 fins a la data del seu cessament.

Article 5. Condicions econòmiques i de treball

S'establixen en este conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Com a contraprestació a estes, els treballadors tenen com a deures bàsics laborals els indicats en l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors i, en especial, estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, la cura, la neteja i conservació de les instal·lacions, màquines, ferramentes, vehicles, etc.

Article 6. Salari base

El personal la retribució del qual estiga estipulada pel treball a temps per la seua empresa, percebrà a raó de la seua jornada completa de treball, el salari base que s'establix per a cada grup professional en l'annex I del present conveni.

Article 7. Increments salarials i revisió

S'establix un increment salarial per als respectius anys, segons es detalla a continuació:

Per a l'any 2010, increment de l'1,50% sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2009, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de l'any 2010. Estos salaris actualitzats serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2011, s'establix un increment de l'1,50% sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2010. Estos salaris actualitzats serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Article 8. Plus de conveni

S'acorda unificar el salari base i el plus de conveni que figuraven en el conveni vigent a 31 de desembre de 2004, en un únic concepte que es denominarà salari base, a excepció dels treballadors pendents de consolidació de trams d'antiguitat.

Article 9. Exclusions prima a la venda

El personal de la secció de vendes que efectua el seu treball en la jornada laboral reglamentària, percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció però sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes realitze el seu treball a tasca s'haurà d'establir un mínim de visites i activitats, de comú acord entre empreses i treballadors, i en cas de desacord, el treballador o treballadors disconformes recorren al Comité d'Empresa o delegats de personal, perquè, junt amb la direcció de l'empresa resolguen el que pertoque. Si tampoc s'obté un acord, el cas passarà a la Comissió Paritària d'este conveni que, escoltades les parts, decidirà allò que estime convenient, sense perjudici de les accions que pertoquen davant l'organisme competent.

Article 10. Dietes

Per a tot el personal d'aquestes empreses es fixa a continuació l'import de les dietes corresponents:

Si hi ha la possibilitat de tornada a la seua residència en el dia, es percebrà la mitja dieta en la quantia de 14,84 euros.

Quan el treballador, per necessitats del servei i ordres de l'empresa, haja de pernoctar fora del seu domicili, percebrà la dieta completa en la quantia de 39,05 euros.

Les empreses que ho consideren convenient d'acord amb el seu comité o delegats de personal, podran substituir el pagament als seus treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, satisfent-los les despeses dels desplaçaments que els haja ocasionat, mitjançant la justificació pertinent.

En el cas que algun treballador estime discriminatòria l'actitud de l'empresa, respecte a pernoctar fora del seu domicili per no correspondre al treball habitualment encomanat, podrà recórrer al Comité

convenio por las partes, hubiera causado baja por cualquier motivo y hubiera preavisado en el plazo establecido legalmente, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2010 hasta la fecha de su cese.

Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, los trabajadores tienen como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5.^º del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etc.

Artículo 6 Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos Salariales y revisión

Se establece un incremento salarial para los respectivos años, según se detalla a continuación:

Para el año 2010, incremento del 1,50% sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2009, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2010. Dichos salarios actualizados servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Para el año 2011, se establece un incremento del 1,50% sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2010. Dichos salarios actualizados servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Artículo 8. Plus de convenio

Se acuerda unificar el salario base y el plus convenio que figuraban en el convenio vigente a 31 de diciembre de 2004, en un único concepto que se denominará salario base, a excepción de los trabajadores pendientes de consolidación de tramos de antigüedad.

Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, en caso de desacuerdo, el trabajador o trabajadores disconformes recurrirán al Comité de Empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la Comisión Paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

Artículo 10. Dietas

Para todo el personal de estas empresas se fija a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 14,84 €.

Cuando el trabajador deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio percibirá la dieta completa, en la cuantía de 39,05 €.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando el trabajador se desplace con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que algún trabajador estimara discriminatorias la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir

d'Empresa o delegats de personals, els quals consideraran les raons d'ambdues parts i tractaran d'arribar-hi a un acord, i en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, a l'efecte de qualsevol recurs posterior.

L'import de les dietes indicades anteriorment, experimentaran la revisió, si és el cas, descrita en l'article 7é.

Article 11. Antiguitat consolidada

El concepte d'antiguitat va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé s'hauran de respectar els drets adquirits pels treballadors fixos establint-se la fórmula següent:

Als treballadors que tinguin adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceben per este concepte retribucions, se'ls situarà l'import percebut fins a la data, en virtut dels biennis o triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a l'efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada, sense que puga en endavant incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps, ni la retribució establecida per este concepte en el conveni, a excepció d'aquells treballadors que tinguin un tram en adquisició, als quals vençut este se'ls incrementarà d'acord amb el que estableix el conveni anterior i sense que en endavant se'ls puga incrementar este concepte d'acord amb la fórmula referida.

La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris, es veurà anualment incrementada en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors incorporats a l'empresa a partir de l'1 de gener de 2005 no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan biennis ni triennis ni cap altra fórmula per este concepte.

Article 12. Treball nocturn

Tindrà la consideració de treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 6 hores, que tindrà una remuneració especial consistent en un 25% d'increment sobre el salari base. Si el treball nocturn realitzat no ultrapassa les 4 hores, es pagarà proporcionalment l'increment sobre les hores efectivament treballades, i si ultrapassa les 4 hores, es pagarà tota la jornada com nocturna.

Article 13. Prima a la venda

El personal de la secció de vendes treballarà a la tasca i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en este conveni.

La designació del mínim de visita a clients i activitats que s'han de realitzar en cada ruta o zona de qualsevol classe, serà establecida de comú acord entre l'empresa i els treballadors, i en cas de discrepàncies es tractarà en el comité o delegats de personal i si persistix el desacord es passarà l'assumpto a la Comissió Paritària d'este conveni, que escollades les parts, decidirà per majoria simple el que estime convenient, i això, sense perjudici de les accions que siguin procedents davant dels organismes pertinents.

Article 14

Es fixa en 0,1426 euros la prima mínima per a la secció de vendes que realitze el seu treball a tasca, per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menor capacitat, o de 6 sifons, durant la vigència d'este conveni, i que experimentarà revisió segons l'article 7é. Si l'empresa, per conveniència comercial, usa un tipus de caixa de distinta capacitat a l'assenyalada, la prima a la venda serà proporcional a allò indicat, tenint en compte la capacitat en botelles de les seues caixes, el volum i el pes. Esta prima s'entén aplicable no sols als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïsca com cervesa, aigua mineral, etc. Així mateix, es pagarà esta prima respecte a les caixes de degustació que s'obsequien durant les promocions de venda.

Article 15. Prima a la venda

La prima a la venda que s'indica en el primer paràgraf de l'article anterior, es pagarà a l'equip de vendes que viatge en cada vehicle i que estigui constituït per una o dues persones.

al Comité de Empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier recurso posterior.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, sufrirán la revisión, en su caso, descrita en el artículo 7º.

Artículo 11. Antigüedad consolidada

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores fijos estableciéndose la siguiente fórmula:

A los trabajadores que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por este concepto retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos trabajadores que tengan un tramo en adquisición, a los que vencido éste se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementárselas dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios, se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de incorporados a la empresa a partir de 1 de enero de 2005 no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Artículo 12. Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, teniendo una remuneración especial consistente en un 25% de incremento sobre el salario base. Si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las 4 horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las 4 horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 13. Prima a la venta

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y en caso de discrepancias se tratará en el comité o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la Comisión Paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Artículo 14.

Se fija en 0,1426 € la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio, y que si sufrirá revisión según el artículo 7º. Si la empresa, por conveniencia comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya como cerveza, agua mineral, etc. Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

Artículo 15. Prima a la venta

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas que viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.

En cas que la venda la realitzen dues persones, la proporció del repartiment de la dita prima s'efectuarà entre l'empresa i el comité o delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la forma peculiar en què es realitza esta activitat i l'esforç i la responsabilitat de cada un dels treballadors que intervenen en la tasca.

Article 16

Quan la labor del treballador siga el lliurament directe de la mercaderia a dipòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa, se li pagarà una prima a la venda per caixa en la quantia de 0,0725 euros, amb revisió durant la vigència d'este conveni, segons l'article 7é.

Article 17

En el cas de força major no imputable al treballador o en missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que realitze la seu activitat a la tasca, percebrà el salari base i el plus de conveni de la secció de producció atribuït al seu personal grup professional, sempre que romanga en esta situació un període superior a quatre hores i preste els seus serveis efectius en l'empresa, i se li pagarà des que inicie la seu jornada laboral habitual.

Article 18

La prima a la venda no es computarà per a determinar sobre esta les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacances i la gratificació especial de vacances, ni cap altre concepte salarial en el més ampli sentit.

Esta prima se satisfarà als interessats dins dels 5 dies laborals primers del mes següent a què es tracte, i sempre que a la part administrativa no li sorgisquen imponderables que justifiquen el seu ajornament.

Article 19. Vacances

El període de vacances anuals per al personal d'estes empreses s'establix en trenta dies naturals o 22 laborables per a aquelles empreses que fraccionen les vacances, més un únic dia per a aquells torns en què s'inclouen un o mes dies festius que no s'agrupen dissabtes o diumenges; si per qualsevol circumstància, durant el període de gaudi, el treballador o la treballadora ha de ser hospitalitzat, se suspendrà, durant el període de gaudi, per això els dies pendents, comptats des del seu inici fins al dia anterior a l'hospitalització com gaudits, s'hauran de gaudir dins de l'any natural del fet causant. Es calcularà sobre el salari base i complement d'antiguitat consolidada que pertoque, el qual, per al personal de vendes a la tasca o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció establert en l'anex I d'este conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de 18 dies de salari base més antiguitat consolidada que corresponga, en començar el gaudi de les seues vacances o la part proporcional en cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporer o de campanya, en el moment de gaudi dels dies de vacances que li corresponguen segons el temps de prestació de serveis, percebrà la part proporcional de la gratificació de vacances que per este motiu està establecida per al personal.

Cada empresa planificarà les seues vacances d'acord amb el seu comité o delegats de personal, tenint en compte la circumstància de cada centre de treball i les necessitats del servei, que es realitzaran durant els dotze mesos, sense cap excepció.

Es verificaran per departaments o seccions o llocs de treball, de tal forma que en estos dotze mesos puguen gaudir d'estes vacances cada mes la part proporcional de treballadors i s'efectuaran de forma rotatoria en anys successius.

Article 20. Festius

Els dies festius nacionals seran els que determine el calendari laboral oficial, seran dotze festius. Les festes locals a gaudir pel personal de l'empresa seran les que es determinen on radique l'empresa, i seran dos festius.

En caso de que la venta la realizaran dos personas, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de los trabajadores que intervienen en la tarea.

Artículo 16.

Cuando la labor del trabajador sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa, se le abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 0,0725 € con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 7.º

Artículo 17.

En el caso de fuerza mayor no imputable al trabajador o en misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea, percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos en la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

Artículo 18.

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados dentro de los 5 días laborales primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.

Artículo 19. Vacaciones

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en treinta días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos; si por cualquier circunstancia, durante el período de disfrute, el trabajador/a tuviera que ser hospitalizado se suspendería, durante el período de disfrute, por lo que los días pendientes, contándose desde su inicio hasta el día anterior a la hospitalización como disfrutados, se deberán disfrutar dentro del año natural del hecho causante. Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 18 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, en el momento de disfrute de los días de vacaciones que le correspondan según el tiempo de prestación de servicios, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Cada empresa planificará sus vacaciones de acuerdo con su comité o delegados de personal, teniendo en cuenta la circunstancia de cada centro de trabajo y las necesidades del servicio, realizándose durante los doce meses, sin excepción alguna.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos doce meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectúen de forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 20. Festivos

Los días festivos nacionales serán los que determine el calendario laboral oficial, serán doce festivos. Las fiestas locales a disfrutar por el personal de la empresa, serán las que se determinen donde radique la empresa, y serán dos festivos.

Article 21. Hores extres

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient anar a una reducció de les hores extraordinàries habituals, i en virtut d'això, s'establix:

1r. Es podran efectuar sense cap discriminació personal, hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2n. Es realitzaran les hores extraordinàries que siguen necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3r. La direcció de cada empresa informarà mensualment referit al mes anterior, al Comité d'Empresa o delegats de personal o delegats de secció sindical on n'hi haja, de les hores extraordinàries efectuades, amb especificació de les causes. Les hores extraordinàries es pagaran amb un recàrrec del 75% corresponent a cada hora.

S'adjunta a este conveni l'annex II, referit al barem d'hores extraordinàries que regirà durant tota la vigència d'este conveni, amb la revisió que s'indica en l'article 7é.

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Anualment el personal tindrà dues gratificacions extraordinàries que es pagaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, en la quantia de 30 dies de salari base més antiguitat consolidada segons pertoque.

El personal que ingresse o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya, percebrà estes gratificacions especials en proporció al temps efectivament treballat.

Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses pagaran a tot el personal una gratificació equivalent a 30 dies de salari base més antiguitat consolidada que pertoque. Es recomana per les parts que es pague d'una sola vegada el 15 de març, i correspondrà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfacer esta paga en la forma indicada anteriorment, d'acord amb el comité o delegats de personal, i amb els informes previs corresponents, podran pagar la mencionada paga en dues meitats, una el 15 de març i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

Article 23. Situació d'IT

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució del treballador no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

En cas d'IT per contingències professionals: el 100% de la base reguladora diaria des del primer dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'IT per contingències comunes:

El 100% de la base reguladora diaria des del primer dia per a la primera baixa dins de cada any natural. En cas de recaiguda de la primera baixa, es garantirà el 100% de la base reguladora diària.

A partir de la segona baixa i successiva, el 60% de la base reguladora diaria fins al 4th dia, i el 75% de la base reguladora diaria a partir del 5th dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'hospitalització, el 100% de la base reguladora diaria des del primer dia, encara que no es tracte de la primera baixa de l'any natural.

Els treballadors que es troben en situació d'IT en el moment de la publicació del present conveni, continuaran regint-se per les normes que regulaven els processos d'IT del conveni anterior.

Per a tindre dret a estos beneficis, s'haurà de justificar la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta, en els comunicats oficials de la Seguretat Social, a estos efectes mancarà de validesa qualsevol altre document. Les empreses podran en tot moment comprovar l'efectivitat de la malaltia pels mitjans oportuns, i el treballador se sometrà als reconeixements mèdics que se li indiquen, si es troba en condicions d'efectuar-los. En cas que l'empresa considere que el treballador no està realment malalt, es requerirà la intervenció del Comité d'Empresa o delegats de personal, als quals traslladarà la informació que tinga, i conjuntament es resoldrà allò que estimen just, i en cas de desacord se sometrà el cas a la Comissió Paritària del conveni, que emetrà l'infor-

Artículo 21. Horas extras

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales, y en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.

3. La Dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al Comité de Empresa o delegados de personal o delegados de Sección Sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% correspondiente a cada hora.

Se adjunta a este convenio el anexo II, referido al baremo de horas extraordinarias que regirá durante toda la vigencia de este convenio, con la revisión que se indica en su artículo 7º

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Anualmente el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponda al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo, y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

Artículo 23. Situación de I.T

En caso de I.T debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

En caso de I.T por contingencias profesionales: El 100% de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.

En caso de I.T por contingencias comunes:

El 100% de la base reguladora diaria desde el primer día para la primera baja dentro de cada año natural. En caso de recaída de la primera baja, se garantizará el 100% de la base reguladora diaria.

A partir de la segunda baja y sucesiva, el 60% de la base reguladora diaria hasta el 4th día, y el 75% de la base reguladora diaria a partir del 5th día con límite de 18 meses

En caso de hospitalización, el 100% de la base reguladora diaria desde el primer día, aún no tratándose de la primera baja del año natural.

Los trabajadores que se encuentren en situación de I.T en el momento de publicación del presente convenio, continuarán rigiéndose por las normas que regulaban los procesos de I.T del anterior convenio

Para tener derecho a estos beneficios, deberá justificarse la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considere que el trabajador no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del Comité de Empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo, y en caso de desacuerdo se someterá el caso a la Comisión

me que estime convenient, sense perjudici de les reclamacions i accions que estimen l'empresa i el treballador.

Article 24.

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, vuit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.776 hores.

Esta jornada anual inclou per a cada un dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de vuit hores entre ambdós dies.

Es pacta que per al supòsit que estes jornades caiguen en dissabte, diumenge o festiu, els comités d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals han de ser substituïdes estes dates.

Article 25. Jornades excepcionals

S'establixen dues modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega que es detallen a continuació:

Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de 5 hores laborables en dissabte, i retribuint a raó de 38,5271 euros bruts per cada dissabte, encara que es no treballe la totalitat de les 5 hores.

Jornada de dimarts a dissabte: entenen-se que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i retribuint a raó de 35,0403 euros bruts per cada dissabte.

En ambdós casos caldrà estar al límit legal de 40 hores setmanals.

Les dites quantitats experimentaran el mateix increment que s'establissa en l'article 7é del conveni.

Article 26. Treball en règim de quart torn

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses representades en el present conveni, i davant de les necessitats que es puguen produir tant organitzatives com productives es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu.

En el cas que els treballadors presten els seus serveis en règim de quatre torns, este no excedirà de 6 mesos, i es percebrà la quantitat de 40,8800 euros bruts, que es podrà ampliar a 8 mesos i percepent la quantitat de 44,3840 euros bruts per cada dissabte o diumenge treballat, respectivament.

Les dites quantitats experimentaran el mateix increment que s'establissa en l'article 7é del conveni.

Article 27.

1. Permisos i llicències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies en cas de naixement, defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment tres dies en cas de defunció de germans i germanes. Si coincidixen els dies mencionats de permís en festiu, s'ampliarà a un dia laborable més, en cas de familiars de primer grau i per al cas de germans/es només en cas de defunció.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernocta a efectes de l'ampliació d'un dia mes abans indicada.

Quan per estos motius, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies, sempre que la distància entre la localitat del centre de treball i la localitat del centre hospitalari sobreponga els 85 km.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el

síon Paritaria del convenio, que informarà lo que estime convenient, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador.

Artículo 24.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los Comités de Empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Artículo 25. Jornadas excepcionales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación:

Jornada de lunes a sábado: con prestación de 5 horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 38,5271 € brutos por cada sábado, aún no trabajándose la totalidad de las 5 horas.

Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 35,0403 € brutos por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7º del convenio.

Artículo 26. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas representadas en el presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo.

En el supuesto de que los trabajadores presten sus servicios en régimen de cuatro turnos, este no excederá de 6 meses percibiendo la cantidad de 40.8800 € brutos, pudiéndose ampliar a 8 meses y percibiendo la cantidad de 44.3840 € brutos por cada sábado o domingo trabajado respectivamente.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7º del convenio.

Artículo 27

1. Permisos y Licencias:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días caso de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día mas antes indicada.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días, siempre y cuando la distancia entre la localidad del centro de trabajo y la localidad del centro hospitalario sobreponga los 85 km.

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa

treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment

f) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'accord previ i amb consentiment de l'empresa, d'accord amb els dies que en còmput corresponguen. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballen.

g) A partir de l'any 2006 s'establix un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establiti, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o final del període de vacances. Només podrà afectar com a màxim un 10% d'una secció al mateix temps, en tot cas es garantirà el procés productiu, i haurà de transcorrer una setmana d'antelació de preavís a l'empresa per al seu gaudi.

2. Excedències.

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta finalitzarà aquella que, si és el cas, es gaudira.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsca en l'empresa.

pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, ó bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, con arreglo a los días que en cómputo correspondan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre ó el padre en caso de que ambos trabajen.

g) A partir del año 2006 se establece un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional. Solo podrá afectar como máximo a un 10% de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

2. Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

3. Reducció de jornada.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seu atenció directa algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 28

Als treballadors de producció i vendes, se'ls lliurará cada any, dos uniformes composts de camisa i pantalons. Així mateix, als qui per característiques del treball siga necessari, se'ls proveïrà cada dos anys d'una peça d'abric i de dos parells de sabates adequades a l'any

Si es presta servei en llocs humits, se'ls lliurará igualment davantal o peces adequades de lona, goma, plàstic, etc., que els proporciona suficient protecció, i si cal, sabates de goma, etc.

L'empresa, junt amb el Comité de Seguretat i Salut, o si no n'hi ha amb els delegats de personal, concretarà les classes i característiques d'estes peces i vetlarà en tot moment pel compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altra normativa aplicable.

Article 29

L'ús de les peces és obligatori durant l'exercici del treball. Si per causa del treball estes peces patixen deteriorament notable o trencament, la peça o peces afectades seran reposades, sense cap càrrec al treballador, per part de l'empresa. La reposició del vestuari deteriorat o trencat es farà tornant-lo el treballador amb lliurament previ del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior es lliuraran als treballadors en la primera quinzena de maig les d'estiu, i en la primera quinzena d'octubre les d'hivern.

Els uniformes s'hauran de tornar obligatòriament en cessar en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requirerà un altre tipus d'uniforme

Article 30. Organització del treball

L'organització del treball d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

Article 31 Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents:

Grup VIII

S'adscriuen a este grup els alts càrrecs i directius de les empreses.

Grup VII: Responsables

En este grup professional s'inclouen tots aquells treballadors a qui se'ls exigisca una adequada competència o pràctica i exercixen funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, triats o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en la seua elaboració així com en la definició d'objectius. Exercixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

3. Reducción de Jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 28.

A los trabajadores de producción y ventas, se le entregará cada año, dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Así mismo a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de 2 pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etc., que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etc.

La empresa, junto con el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Artículo 29.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo. Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador por parte de la empresa. La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelto por el trabajador previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

Artículo 30. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Artículo 31 Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo VIII

Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos de las empresas.

Grupo VII: Responsables

En este grupo profesional se incluyen todos aquellos trabajadores a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a directiu.

S'adscriuen a este grup les categories següents: encarregat general

Els adscrits a este grup són aquells treballadors que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, prenent decisions o participant en la seua elaboració o en la definició d'objectius concrets.

Grup VI: Coordinadors

S'hi inclouen aquells treballadors amb coneixements tècnics a nivell universitari de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per a aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, informant en tot moment als seus immediats superiors de tot allò que siga d'interés en el desenvolupament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·labora a més en l'organització del treball d'altres treballadors, amb direcció sobre estos i amb la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquell que davall les ordres immediates de la direcció, coordina i controla diverses seccions desenvolupant els corresponents plans, programes i activitats, i ordena l'execució dels oportuns treballs amb personal o sense a les seues ordres.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de departament.

Grup V. Caps intermedis

Són aquells empleats que:

1. Realitzen tasques que consistixen en la direcció directa al front d'un conjunt de treballadors dels oficis industrials.

2. Els que realitzen activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció que puguen ser secundats per un grup de treballadors del mateix grup professional o un altre inferior.

3. Els gestors de venda que normalment tenen coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Cap de secció

Encarregat de secció

Cap de grup

Capatàs de torn

Els treballadors adscrits a este grup són els que davall les ordres immediates de la direcció coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa ordenant l'execució dels oportuns treballs, i tenen a càrrec seu la preparació o disciplina del personal al seu càrrec.

Grup IV: Adjunt a caps intermedis

Són aquells treballadors que amb categoria d'oficial, realitzen funcions pròpies de la categoria, i així mateix, realitzen funcions de suport i ajuda al grup de caps intermedis i/o caps superiors.

En el cas que es desenvolupen funcions de categoria superior pel temps establít legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriurán al grup corresponent.

Grup III: Oficials i administratius

És el treballador que amb empleats o sense a les seues ordres, realitza:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, i implica a més la cura dels aparells, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica), amb capacitat al més alt nivell que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.

3. Realitza treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.

4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: Encargado General

Los adscritos a este grupo son aquéllos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

Grupo VI: Coordinadores

Se incluyen aquellos trabajadores con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la Dirección de la Empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

2. Colabora además en la organización del trabajo de otros trabajadores, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

3. Igualmente, aquel que bajo las ordenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus ordenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: Jefe de Departamento.

Grupo V. Mandos intermedios

Son aquellos empleados que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de los oficios industriales.

2. Los que realizan actividades que impliquen la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de trabajadores del mismo grupo profesional u otro inferior.

3. Los Gestores de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sección

Encargado de Sección

Jefe de Grupo

Capataz de turno

Los trabajadores adscritos a este grupo son los que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

Grupo IV: Adjunto a mandos intermedios

Son aquéllos trabajadores que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

Grupo III: Oficiales y administrativos

Es el trabajador que con o sin empleados a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Tareas de oficis industrials (electrònica, automatismos, muntaje, soldadura, electricitat, mecànica), con capacitat al més alto nivel que permeta resolver todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa pròpia.

3. Realiza trabajos de Mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.

4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de condir corresponsent, entenent que pot combinar-se l'activitat de condir amb el repartiment de mercaderies.

7. Preparació i operatòria en màquines industrials que comporta l'autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulació de màquines d'envasament.

10. Conducció de màquines autopropulsadores d'elevació, càrrega o arrossegament.

11. Tasques d'ajuda en magatzems que a més de labors de càrrega i descàrrega, impliquen altres complementàries dels magatzems.

12. Control del transport i paletització, realitzat amb elements mecànics.

13. Direcció directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent processos productius.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística)

Oficial de primera (administratius i qualitat)

Oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística)

Oficial de segona (administratius i qualitat)

Els adscrits a este grup són aquells treballadors que, amb o sense altres empleats a les seues ordres, amb gran domini del seu ofici o professió el practiquen i apliquen amb tal grau de perfecció que no sols els permet dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells que suposen especial coneixement en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: Subalterns

És el treballador que realitza:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

2. Activitats consistentes en mesclades i preparacions, segons patrons establerts, de matèries primeres per a elaboració de productes, bé manualment o per mitjà de màquines per al maneig de les quals no siga necessària una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament amb regulació i posada al punt o maneig de quadres indicadors i plafons no automàtics, recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc), de treballadors que s'inician en la pràctica d'este.

5. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

8. Operacions elementals de màquines senzilles entenent per això aquelles que no requerisquen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

Funcions de telefonista o recepcionista, en les quals es poden incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques, inherents a la labor administrativa.

12. Realitza operacions amb equips com ara tèlex, fax, fotocopiadora o semblants.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Ajudant

Porter o conserge

Telefonista

Auxiliar administratiu

Subalterns

Els treballadors adscrits a este grup són els que havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no han aconseguit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador del Grup III, i han de realitzar labors de menor importància que se'ls assignen.

6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiendo que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

7. Preparación y operatoria en máquinas industriales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

8. Manipulación de máquinas de envasado.

10. Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.

11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.

13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de Primera (Producción, Mantenimiento, Distribución y Logística)

Oficial de Primera (Administrativos y Calidad)

Oficial de Segunda (Producción, Mantenimiento, Distribución y Logística)

Oficial de Segunda (Administrativos y Calidad)

Los adscritos a este grupo son aquéllos trabajadores que, con o sin otros empleados a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: Subalternos

Es el trabajador que realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficios industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores que se inician en la práctica del mismo.

5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etc.

8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

12. Realiza operaciones con equipos tales como telex, fax, fotocopiadora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Ayudante

Portero o Conserje

Telefonista

Auxiliar administrativo

Subalternos

Los trabajadores adscritos a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador del Grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

Grup I: Iniciació

En este grup s'inclouen totes aquelles persones que auxilien en les distintes seccions realitzant el treball sense cap precisió i sense utilització de mitjans mecànics.

S'adscriuen a este grup la categoria de: peó

Article 32.1. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en l'empresa no tindrà més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i/o per la pertanyent al grup professional.

La mobilitat funcional es podrà realitzar entre diferents grups professionals sempre cap a un grup superior o dins d'un mateix grup professional, sempre que es tracte de cobrir llocs de treball per necessitats tècniques, organitzatives o de producció i pel temps imprescindible per a la seu justificació.

Com a conseqüència de la mobilitat funcional es podrà realitzar funcions diferents però amb les limitacions següents:

Els treballadors d'administració i vendes no estaran obligats a ocupar llocs de treball de les seccions de producció, manteniment i qualitat, excepte acord previ amb l'empresari i sempre que hagen rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

Igualment els treballadors de producció i manteniment podran ocupar llocs de treball de les seccions de vendes i administració, amb l'accord previ amb el treballador.

La mobilitat entre producció i manteniment es podrà donar sempre que no menyscabe la dignitat professional o personal del treballador.

Els treballadors adscrits al departament de qualitat realitzaran els treballs o tasques que realitzaven fins al moment en cada empresa, i el treballador ha de prestar el seu consentiment en cas d'haver de realitzar tasques d'un altre departament.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscavament de la dignitat del treballador i sense perjuí de la seu formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitza, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en les quals es mantindrà la retribució d'origen.

Article 32.2

Les empreses informaran a la representació legal dels treballadors de les vacants existents i del sistema de promoció professional.

Article 32.3

S'establix un període màxim de sis mesos des de la data de registre del present conveni, perquè les empreses adapten les categories professionals vigents als nous grups professionals.

Així mateix, els efectes econòmics, dels grups professionals, operaran, des de la data de registre del conveni.

Règim disciplinari

Article 33.1

Tota falta cometida pels treballadors i treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu, i serà en tot cas comunicada al comité o delegat/s de personal.

Article 33.2

Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

Article 33.3

Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

Grupo I: Iniciacion

En este grupo se incluyen todas aquéllas personas que auxilian en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón

Artículo 32.1. Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional.

La movilidad funcional se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales siempre hacia un grupo superior o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas ó de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

Como consecuencia de la movilidad funcional se podrá realizar funciones diferentes pero con las siguientes limitaciones:

Los trabajadores de administración y ventas no tendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de las secciones de producción, mantenimiento y calidad, salvo acuerdo previo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

Igualmente los trabajadores de producción y mantenimiento podrán ocupar puestos de trabajo de las secciones de ventas y administración, previo acuerdo con el trabajador.

La movilidad entre producción y mantenimiento se podrá dar siempre y cuando no menoscabe la dignidad profesional o personal del trabajador.

Los trabajadores adscritos al departamento de calidad realizarán los trabajos ó tareas que venían realizando hasta el momento en cada empresa, debiendo prestar su consentimiento el trabajador en caso de tener que realizar tareas de otro departamento.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 32.2

Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

Artículo 32.3

Se establece un período máximo de seis meses desde la fecha de registro del presente convenio, para que las empresas adapten las categorías profesionales vigentes a los nuevos grupos profesionales.

Asimismo, los efectos económicos, de los grupos profesionales, operaran, desde la fecha de registro del convenio.

Régimen disciplinario

Artículo 33.1

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.

Artículo 33.2

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Artículo 33.3

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Article 33.4

La falta, siga quina siga la seu qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o treballadora i al Comitè d'Empresa o representants dels treballadors.

Article 33.5

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Article 34. Graduació de sancions

1. Es consideraran com faltes lleus:

a. La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a quinze minuts.

b. La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c. La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per temps no superior a deu minuts i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.

e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f. Els descuits en la conservació del material que es tinga càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen deterioraments d'este.

g. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.

2. Es consideren faltes greus:

a. La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a trenta minuts.

b. La inassistència injustificada al treball de dos dies durant el període d'un mes.

c. L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d. La simulació de malaltia o accident, sense perjuí d'allò que s'ha previngut en el paràgraf e) de l'apartat següent.

e. La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.

f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'elles deriven perjuïs greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com faltes molt greus.

g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els utensilis, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjuí greu a l'empresa.

h. La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com l'ocupació d'utensilis, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

i. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j. L'embriaguesa no habitual en el treball.

k. La falta de neteja personal quan puga afectar el procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, haja hagut l'oportuna advertència de l'empresa.

l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjuí greu per a les persones o les coses.

m. Les ofenses de paraula proferides o d'obra cometudes contra les persones, dins del centre de treball.

n. Les derivades del que estableixen els apartats 1.d) i e) del present article.

Artículo 33.4.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores.

Artículo 33.5.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 34: Graduación de sanciones

1. Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a quince minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c. La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a diez minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.

g. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

2. Se consideran como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta treinta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo preventido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e. La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguesa no habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n. Las derivadas del que establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa i sempre que haja hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran faltes molt greus:

a. La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'exit del treball en sis ocasions durant sis mesos o en dotze durant un any.

b. La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mes.

c. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

e. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjudici per a l'empresa.

f. L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

g. La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

h. Les derivades dels apartats 1.d) i 2.f), l) i m) del present article.

i. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j. La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k. L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de direcció.

l. La no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m. La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 35. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuràn als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seu comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se cometé.

Article 36. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades i tipificades en l'article de graduació de sancions són les següents:

a. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b. Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c. Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any o acordiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 37. Jubilació

Per a tenir dret a l'opció de jubilació als seixanta (60) anys d'edat, es tindrà en compte:

1. Empreses fins a 15 treballadors. Es podran jubilar als 60 anys i tindran dret a una anualitat completa en base al salari percebut realment en l'any natural immediat anterior a la data i any de jubilació. L'empresa podrà optar entre satisfer aquestes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les dotze mensualitats següents al mes de la jubilació del treballador.

o. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en doce durante un año.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 35. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas y tipificadas en el artículo de graduación de sanciones son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, trasladado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 37. Jubilación

Para tener derecho a la opción de jubilación a los (60) sesenta años de edad, se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta 15 trabajadores. Se podrán jubilar a los 60 años teniendo derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las doce mensualidades siguientes al mes de la jubilación del trabajador.

2. Empreses de més de 15 treballadors. Es podran jubilar als 60 anys i tindran dret al cent deu per cent (110%) d'una anualitat completa en base al salari percebut realment en l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Estes empreses podran optar entre satisfer esta quantitat en una sola vegada o en la forma següent:

Pagament del 40% de l'import en la data de la jubilació.

El 20% als tres mesos de la data de la jubilació.

El 20% als sis mesos de la data de la jubilació.

I el 20% restant als nou mesos de la data de la jubilació.

En les empreses de més de 15 treballadors no es podran jubilar, durant el mateix any, més del 5% de la plantilla de l'empresa. En cas que el nombre de sol·licituds excedisca del 5% de la plantilla de l'empresa, esta podrà optar per la jubilació de tots ells o bé per un rigorós compliment de l'edat de jubilació, com a norma o caràcter preferent per a procedir a la jubilació.

Els excessents percebran el 90% del resultat de l'aplicació del 110% mencionat.

3. Tot treballador per a tindre dret a esta opció de jubilació haurà de tindre una antiguitat, almenys, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; el treballador que reunísca este requisit i vulga acollir-se a l'opció de jubilació, ho haurà de comunicar per escrit a la direcció de l'empresa on preste servis, expressant este desig, així com la data de cessament al servei d'esta que s'haurà de produir ineludiblement dins del mes següent al compliment de l'edat de seixanta anys.

Una vegada complits tots els requisits que s'exposen en el punt 3, el treballador que tinga presentat el seu desig de jubilació o bé estiga en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, si mor, els perceptors seran els hereus legals del causant.

Aplicant esta mateixa norma per a aquells que havent sol·licitat el dret a la jubilació no l'hagen pogut obtindre per ser excesses del 5% establegit en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que s'indica i no n'haja fet ús, i continue en actiu, jubilant-se al 65 anys, percebrà de l'empresa on preste servis la quantitat de 719,53 euros, per una sola vegada, immediatament al cessament per jubilació.

Independentment d'això, si el treballador reunix el requisit de quinze anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 61 i 65 anys, respectant-se les taules següents:

61 anys, el 80% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

62 anys, el 50% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

63 anys, el 20% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

64 anys, el 10% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

65 anys, 719,53 euros.

Article 38. Pèrdua de carnet de conduir

En el cas que, com a conseqüència d'accident o infracció de circulació o trànsit prestant treball per a l'empresa, es produïsca la retirada del carnet de conduir per període màxim de sis mesos a un operari, i la comesa del qual estiga condicionat pel dit carnet, caldrà ajustar-se a:

1. L'empresa el destinarà a altres tasques laborals i, si és possible, en activitat similar a la que exercix.

2. Percebrà el salari base, antiguedat si en té, i pel que fa a incentius, prima a la venda, etc., seran els del lloc on s'acobe, si n'hi ha, i tot això durant un màxim de sis mesos.

Article 39. Seguretat i salut en el treball

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi de lloc de treball quan aquest siga perillós per a la salut de la mare i/o del fetus.

El canvi es realitzarà previ informe mèdic de la Seguretat Social presentat per la gestant; sempre que l'organització de l'empresa ho permeta, el lloc objecte de canvi, serà del mateix grup professio-

2. Empresas de más de 15 trabajadores. Se podrán jubilar a los 60 años teniendo derecho al ciento diez por ciento (110%) de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

Pago del 40% del importe en la fecha de la jubilación.

El 20% a los tres meses de la fecha de la jubilación.

El 20% a los seis meses de la fecha de la jubilación.

Y el 20% restante a los nueve meses de la fecha de jubilación.

En las empresas de más de 15 trabajadores no se podrán jubilar, durante el mismo año, más del 5% de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5% de la plantilla de la empresa, ésta podrá optar por la jubilación de todos ellos o bien por un riguroso cumplimiento de edad de jubilación de todos ellos o bien por un riguroso cumplimiento de la edad de jubilación, como norma o carácter preferente para proceder a su jubilación.

Los excedentes percibirán el 90% del resultado de la aplicación del 110% mencionado.

3. Todo trabajador para tener derecho a esta opción de jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; el trabajador que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro el mes siguiente al cumplimiento de la edad de sesenta años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante.

Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5% establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 719,53 €, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador reúne el requisito de quince años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 61 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

61 años, el 80% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

62 años, el 50% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

63 años, el 20% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

64 años, el 10% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

65 años, 719,53 €.

Artículo 38. Pérdida de carnet de conducir

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carnet de conducir por período máximo de seis meses a un operario, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.

2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etc., serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Artículo 39. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando éste sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, siempre que la organización de la empresa lo permita, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo

nal laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el salari.

Les empreses afectades per este conveni, conjuntament amb el Comité d'Empresa o delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que es derive d'estes qüestions no es realitzarà dins de la jornada laboral o amb reducció d'esta.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme, trimestralment.

Article 40. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat d) de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una Comissió Paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuais i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat.

Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresariales firmants, que seran nomenats per les parts entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, hi podran assistir assessors amb veu però sense vot en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'esta Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que hi estiguin presents almenys el 75% dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la Comissió referida, estos seran escoltats pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

Article 41

Els treballadors exerciran el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i en la forma que s'establixen, a través dels seus òrgans de representació regulats en el present capítol.

Article 42

Quant als comités d'empresa i delegats de personal, respecte a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, es tindrà en compte el que estableix la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors. Respecte a l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del Comité d'Empresa o delegats de personal, es podrà efectuar, amb cessió prèvia voluntària d'altres representants sindicals en un o diversos d'ells dins de cada mes natural.

Article 43. Seccions sindicals d'empresa

En les empreses amb centres de treball, la plantilla dels quals excedeix de 50 treballadors, i quan les centrals sindicals hi tinguen una afiliació superior al 15% d'aquella, degudament acreditada, podrán constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els seus components i la direcció, sense perjudici de les funcions, facultats i atribucions dels membres del comité o delegats de personal, i que tindrà encomanades les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o sindicat i la direcció de les empreses respectives.

2. Podrà assistir a les reunions del Comité d'Empresa, Comité de Seguretat i Higiene i Comités Paritarios d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que estos òrgans admitem previamente la seu presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a disposició del Comité d'Empresa, d'acord amb allò regulat a través de la llei, i estaran obligats a mantenir sigil professional en les matèries en què legalment pertoque. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per llei i conveni col·lectiu als membres

profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con Comité de Empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 40. Comisión Paritaria.

En cumplimiento del apartado d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

Artículo 41.

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Artículo 42.

En cuanto a los Comités de Empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 43. Secciones sindicales de empresa.

En las empresas con centros de trabajo, cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, y cuando las centrales sindicales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, debidamente acreditada, podrán constituir una Sección Sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la Dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio

del Comité d'Empresa, amb l'excepció que s'indica, que el seu crèdit d'hores mensuals retribuïdes serà de quinze.

4. Seran escoltats per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors en general i als afiliats al sindicat.

5. Seran així mateix, informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

Sobre els acomiadaments i les sancions que afecten els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors, quan tinguen caràcter col·lectiu o de centre de treball general i, sobretot, projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors.

La implantació o revisió del sistema d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o delegats de personal, procediran a descomptar dels salaris les quotes sindicals dels seus afiliats, amb autorització prèvia escrita d'estos, la qual podrà ser revocada en qualsevol moment per l'interessat; el delegat lliurà els rebuts o cupons a l'empresa, i esta deduirà l'import als treballadors i lliurà la suma total de la quantitat recaptada al delegat mencionat, i quedarà alliberada de tota ulterior responsabilitat sobre això

7. El delegat sindical podrà, amb coneixement previ de la direcció, difondre i publicar al si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, en el qual es reservarà espai suficient, les notes, comunicacions i convocatòries d'interès sindical per als seus afiliats.

8. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa a procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical es podrà designar un delegat sindical que, necessàriament, serà treballador actiu de la plantilla i preferentment membre del Comité d'Empresa. La designació l'efectuarà cada central o sindicat d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

Article 44. Excedències per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador en actiu que tinga càrrec sindical de rellevància provincial o en el Secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Romandrà en esta situació mentre es trobe en l'exercici del dit càrrec, i es reincorporarà a l'empresa, si ho sol·licita en el terme d'un mes en acabar el seu exercici. En les empreses amb plantilla inferior a 50 treballadors, els afectats pel terme de la seua excedència, cobrirà la primera vacant que es produïsca del seu grup professional en la plantilla de pertinença, llevat de pacte individual en contra.

Article 45. Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Als delegats sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals i que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de la dita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

Article 46

En les empreses que no tinguen constituida secció sindical, la central sindical o sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador de la plantilla, perquè puga procedir al cobrament de les quotes mencionades, sempre que no altere la marxa de la producció.

Article 47

Sense ultrapassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del comité, delegats del personal i delegats sindicals, a fi de preveure la seua assistència a cursos

colectivo, a los miembros del Comité de Empresa, con la salvedad que se indica, de que su crédito de horas mensuales retribuidas será de quince.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despídos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y ésta deducirá el importe a los trabajadores y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedará liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podrá, previo conocimiento de la Dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada Sección Sindical podrá designarse un delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador en activo de la plantilla y preferentemente miembro del Comité de Empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 44. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 45. Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46.

En las empresas que no tengan constituida Sección Sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 47.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos

de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

Article 48. Formació professional

El treballador tindrà dret:

a) Al gaudiment dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, si este és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 49. Condicions més beneficioses

Degut al caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'este conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que considerades en el seu conjunt i en còmput anual gaudisca el personal quan este es publique

Article 50. Remissió a la normativa general

En tot allò no previst en este conveni, es tindrà en compte el que disposa la legislació laboral de caràcter general.

Article 51. Sancions a les empreses

Les empreses podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas ante la Comisión Paritaria por cualquier empresa o trabajador de la misma, o que pertenezca a la denunciada, así como inspectores autorizados por dicha comisión.

En este caso se aplicarán las sanciones previstas en los artículos 33 y 44 de la antigua Ordenanza Laboral y en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores que se indican en dichos preceptos legales.

Article 52. Clàusula de desvinculació

Els percentatges d'increment salarial establets en este conveni no seran de necessària i obliga aplicació per a aquelles empreses que acrediten objectivament i feblement situacions de déficit o pèrdues mantingudes en els dos últims exercicis comptables. Així mateix, es tindran en compte les previsiones per a l'any següent. Quant a l'últim any es tindran en compte els períodes equivalents.

En aquests casos es traslladarà a la Comissió Paritaria la fixació de l'aument de salari. Per a valorar esta situació es tindrán en compte circumstàncies com l'insuficient nivell de producció i vendes, i les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i del seu compte de resultats.

En cas de discrepancia sobre la valoració d'estes dades les empreses que compten amb l'obligació legal de ser auditades posaran a disposició de la Comissió Paritaria estes auditòries. Aquelles que legalment no estiguin obligades a efectuar auditòries comptables se sometran al dictamen d'un gabinet financer que designarà la Comissió Paritaria.

En funció de la unitat de contractació en què es troben compreses les empreses que al·leguen estes circumstàncies hauran de presentar la documentació necessària que justifique un tractament salarial diferenciad.

La Comissió Paritaria estarà obligada a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i per consegüent observaran respecte de tot això sigil professional.

Article 53.

Les parts es comprometen en este acte a l'estricte compliment de la llei d'igualtat efectiva entre homes i dones, i a l'adecuada aplicació de la llei referida en el marc de les empreses afectades per este conveni de manera que no es produïsca cap situació de discriminació per raó de sexe, ni en la contractació, ni en el marc de les mateixes relacions laborals, ni de qualsevol altra forma.

Disposició transitòria primera: atés que s'ha suprimit el concepte de plus conveni unificant-se en el concepte salari base, s'establix que

a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 48. Formación profesional

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 49. Condiciones más beneficiosas

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 50. Remisión a normativa general

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 51. Sanciones a las empresas

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas ante la Comisión Paritaria por cualquier empresa o trabajador de la misma, o que pertenezca a la denunciada, así como inspectores autorizados por dicha comisión.

En este caso se aplicarán las sanciones previstas en los artículos 33 y 44 de la antigua Ordenanza Laboral y en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores que se indican en dichos preceptos legales.

Artículo 52. Cláusula de descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y feblemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente. En cuanto al último año se contemplarán los períodos equivalentes.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances, y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos las empresas que cuenten con la obligación legal de ser auditadas pondrán a disposición de la Comisión Paritaria dichas auditóries. Aquellas que legalmente no estén obligadas a efectuar auditóries contables se someterán al dictamen de un gabinete financiero a designar por la Comisión Paritaria.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 53.

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida Ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.

Disposición transitoria primera. Dado que se ha suprimido el concepto de plus convenio unificándose en el concepto salario base se

amb caràcter transitori i als efectes de l'adquisició de trams d'antiguitat en el cas d'alguns treballadors, l'import que s'haurà de computar als efectes d'establir el complement d'antiguitat consolidada no haurà d'incloure l'import corresponent al plus conveni.

Disposició transitòria segona: les empreses disposaran d'un termini de tres mesos a partir de la publicació en el DOCV, per a regularitzar els endarreriments econòmics a satisfer els treballadors afectats pel present conveni.

Disposició addicional primera. Si els treballadors adscrits a un grup professional perceberen en el moment de la firma del present conveni, quantitats mitjançant plusos, complementos personals o qualsevol altre concepte, en funció de la realització específica del treball descrit per a tal grup, les quantitats que percepren seran compensables i absorbibles.

Disposició addicional segona. En aplicació de la disposició addicional segona del conveni vigent a 31 de desembre de 2009, sobre equiparació dels grups professionals en matèria salarial, les parts firmants es comprometen a reunir-se mitjançant una comissió creada a este efecte abans del 30 d'abril del 2010.

Disposició addicional tercera. Les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en el sector, evitant en la mesura que siga possible l'amortització de llocs de treball.

Disposició addicional quarta. A fi de garantir el poder adquisitiu dels treballadors, durant la vigència del present conveni, es garantix com a mínim l'increment pactat de l'1,50% per als anys 2010 i 2011, i això sense perjuí que si l'IPC real constatat a final de cada any és superior a l'1,50% pactat, es revisaran les taules en la diferència exacta entre l'1,50% i l'IPC real constatat.

Disposició addicional cinquena. Atés que durant l'any 2009, no s'ha dut a terme l'increment corresponent, s'hi adjunta al present conveni taula de salaris aplicable a eixe any, i els endarreriments corresponents s'hauran de fer efectius, amb efectes 1 de gener de 2009, en el termini de 3 mesos des de la publicació del present conveni

Disposició final Els complementos de caràcter personal que percepren els treballadors derivats de la percepció, en el seu dia, d'un salari superior al fixat en conveni, no seran absorbibles ni compensables i patirán el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

establece que con carácter transitorio y a los efectos de la adquisición de tramos de antigüedad en el caso de algunos trabajadores, el importe que deberá computarse a los efectos de establecer el complemento de antigüedad consolidada no deberá incluir el importe correspondiente al plus convenio.

Disposición transitoria segunda. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses a partir de la publicación en el DOCV, para regularizar los atrasos económicos a satisfacer a los trabajadores afectados por el presente convenio.

Disposición adicional primera. Si los trabajadores adscritos a un grupo profesional vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante pluses, complementos personales o cualquier otro concepto, en función de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Disposición adicional segunda. En aplicación de la disposición adicional segunda del convenio vigente a 31 de diciembre de 2009, sobre equiparación de los grupos profesionales en materia salarial, las partes firmantes se comprometen a reunirse mediante una comisión creada al efecto antes del 30 de abril de 2010.

Disposición adicional tercera. Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

Disposición adicional cuarta. Con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, durante la vigencia del presente convenio, se garantiza como mínimo el incremento pactado del 1,50% para los años 2010 y 2011, y ello sin perjuicio de que si el IPC real constatado a final de cada año fuera superior al 1,50% pactado, se revisarán las tablas en la diferencia exacta entre el 1,50% y el IPC real constatado.

Disposición adicional quinta. Dado que durante el año 2009, no se ha llevado a cabo el incremento correspondiente, adjunto al presente convenio se acompaña tabla de salarios aplicable a dicho año, debiendo hacerse efectivos los atrasos correspondientes con efectos 1 de enero de 2009, en el plazo de 3 meses, desde la publicación del presente convenio.

Disposición final. Los complementos de carácter personal que perciban los trabajadores derivados de la percepción, en su día, de un salario superior al fijado en convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2008

Deflactar 0,60%

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		29,66	889,83	504,22	14029,27
GRUP II	Manteniment	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Producció	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Qualitat	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Vendes	29,49	884,76	501,33	13948,95
	Administració	928,59	928,59	526,20	14455,05
GRUP III	Manteniment	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Producció	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Qualitat	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Vendes	30,94	928,30	525,98	14634,92
	Administració	986,42	986,42	558,97	15355,27
GRUP IV	Manteniment	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Producció	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Qualitat	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Vendes	31,52	945,59	535,84	14908,93
	Administració	993,59	993,59	563,03	15466,88
GRUP V	Manteniment	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Producció	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Qualitat	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Vendes	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Administració	1057,42	1057,42	599,20	16460,50
GRUP VI		1065,15	1065,15	603,59	16580,84
GRUP VII		1149,63	1149,63	651,46	17895,91
GRUP VIII		1155,40	1155,40	654,73	17985,73

Prima a la venda, servici directe per caixa 0,139
 Prima a la venda, servici a distribuïdors per caixa 0,0707

DIETES

Dieta Completa	38,0738
Mitja Dieta	14,4685

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2008 PROVISIONALS SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUP II	Manteniment	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producció	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Qualitat	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Vendes	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administració	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUP III	Manteniment	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producció	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Qualitat	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Vendes	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP IV	Manteniment	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producció	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Qualitat	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Vendes	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP V	Manteniment	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producció	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Qualitat	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Vendes	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administració	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUP VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2009

(Increment IPC 1,05%)

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		29,97	899,17	539,46	14176,02
GRUP II	Manteniment	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Producció	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Qualitat	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Vendes	29,80	894,05	536,40	14095,55
	Administració	938,34	938,34	563,00	14638,10

GRUP III	Manteniment	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Producció	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Qualitat	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Vendes	31,26	938,05	562,68	14786,73
	Administració	996,78	996,78	598,07	15549,77
GRUP IV	Manteniment	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Producció	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Qualitat	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Vendes	31,85	955,52	573,30	15065,11
	Administració	1004,02	1004,02	602,41	15662,71
GRUP V	Manteniment	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Producció	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Qualitat	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Vendes	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Administració	1068,52	1068,52	641,11	16668,91
GRUP VI		1076,33	1076,33	645,80	16790,75
GRUP VII		1161,70	1161,70	697,02	18122,52
GRUP VIII		1167,53	1167,53	700,52	18213,47

Prima a la venta, serveis directe per caixa	0,1405
Prima a la venta, serveis a distribuïdors per caixa	0,0714

DIETES

Dieta Completa	38,4736
Mitja Dieta	14,6204

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2009 DEFINITIVES SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUP II	Manteniment	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producció	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Qualitat	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Vendes	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administració	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUP III	Manteniment	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producció	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Qualitat	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Vendes	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95

GRUP IV	Manteniment	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producció	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Qualitat	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Vendes	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP V	Manteniment	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producció	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Qualitat	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Vendes	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administració	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUP VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2010

(Increment IPC 1,5%)

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		30,42	912,66	547,56	14388,84
GRUP II	Manteniment	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Producció	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Qualitat	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Vendes	30,25	907,46	544,50	14308,13
	Administració	952,42	952,42	571,45	14857,75
GRUP III	Manteniment	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Producció	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Qualitat	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Vendes	31,73	952,12	571,14	15008,95
	Administració	1011,73	1011,73	607,04	15782,99
GRUP IV	Manteniment	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Producció	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Qualitat	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Vendes	32,33	969,85	581,94	15291,94
	Administració	1019,08	1019,08	611,45	15897,65
GRUP V	Manteniment	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Producció	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Qualitat	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Vendes	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Administració	1084,55	1084,55	650,73	16918,98
GRUP VI		1092,47	1092,47	655,48	17042,53
GRUP VII		1179,13	1179,13	707,48	18394,43
GRUP VIII		1185,04	1185,04	711,02	18486,62

Prima a la venda, servici directe per caixa	0,1426
Prima a la venda, servici a distribuidors per caixa	0,0725

DIETES

Dieta Completa	39,0507
Mitja Dieta	14,8397

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2010 PROVISIONALS SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		14,13	14,61	15,08	15,67	16,25	16,83	17,41	17,99	18,55	19,14
GRUP II	Manteniment	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Producció	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Qualitat	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Vendes	14,03	14,54	15,05	15,67	16,28	16,90	17,52	18,15	18,76	19,38
	Administració	14,58	15,10	15,64	16,27	16,91	17,56	18,19	18,82	19,48	20,11
GRUP III	Manteniment	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Producció	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Qualitat	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Vendes	14,49	15,03	15,57	16,21	16,85	17,50	18,14	18,77	19,42	20,05
	Administració	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUP IV	Manteniment	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Producció	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Qualitat	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Vendes	15,00	15,60	16,19	16,89	17,61	18,32	19,03	19,73	20,45	21,17
	Administració	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUP V	Manteniment	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Producció	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Qualitat	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Vendes	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Administració	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
GRUP VI		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUP VII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUP VIII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34

* * * * *

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2008
Deflactar 0,60%

		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2008
GRUPO I		29,66	889,83	504,22	14029,27
GRUPO II	Mantenimiento	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Producción	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Calidad	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Ventas	29,49	884,76	501,33	13948,95
	Administración	928,59	928,59	526,20	14455,05
GRUPO III	Mantenimiento	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Producción	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Calidad	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Ventas	30,94	928,30	525,98	14634,92
	Administración	986,42	986,42	558,97	15355,27
GRUPO IV	Mantenimiento	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Producción	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Calidad	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Ventas	31,52	945,59	535,84	14908,93
	Administración	993,59	993,59	563,03	15466,88
GRUPO V	Mantenimiento	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Producción	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Calidad	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Ventas	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Administración	1057,42	1057,42	599,20	16460,50
GRUPO VI		1065,15	1065,15	603,59	16580,84
GRUPO VII		1149,63	1149,63	651,46	17895,91
GRUPO VIII		1155,40	1155,40	654,73	17985,73

Prima a la venta, servicio directo por caja 0,139
Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja 0,0707

DIETAS

Dieta Completa 38,0738
Media Dieta 14,4685

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2008 PROVISIONALES SEGÚN GRUPOS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66

GRUPO II	Mantenimiento	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producción	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Calidad	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Ventas	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administración	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUPO III	Mantenimiento	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producción	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Calidad	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Ventas	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO IV	Mantenimiento	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producción	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Calidad	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Ventas	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO V	Mantenimiento	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producción	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Calidad	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Ventas	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administración	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUPO VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2009

(Incremento IPC 1,05%)

		S. Base día/mes				Paga vacaciones	Total año 2008	
				Pagas extras				
GRUPO I			29,97		899,17		539,46	14176,02
GRUPO II	Mantenimiento		30,66		919,67		551,88	14501,79
	Producción		30,66		919,67		551,88	14501,79
	Calidad		30,66		919,67		551,88	14501,79
	Ventas		29,80		894,05		536,40	14095,55
	Administración		938,34		938,34		563,00	14638,10
GRUPO III	Mantenimiento		32,00		960,05		576,00	15136,15
	Producción		32,00		960,05		576,00	15136,15
	Calidad		32,00		960,05		576,00	15136,15
	Ventas		31,26		938,05		562,68	14786,73
	Administración		996,78		996,78		598,07	15549,77

GRUPO IV	Mantenimiento	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Producción	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Calidad	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Ventas	31,85	955,52	573,30	15065,11
	Administración	1004,02	1004,02	602,41	15662,71
GRUPO V	Mantenimiento	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Producción	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Calidad	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Ventas	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Administración	1068,52	1068,52	641,11	16668,91
GRUPO VI		1076,33	1076,33	645,80	16790,75
GRUPO VII		1161,70	1161,70	697,02	18122,52
GRUPO VIII		1167,53	1167,53	700,52	18213,47

Prima a la venta, servicio directo por caja	0,1405
Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja	0,0714

DIETAS

Dieta Completa	38,4736
Media Dieta	14,6204

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2009 DEFINITIVAS SEGÚN GRUPOS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUPO II	Mantenimiento	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producción	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Calidad	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Ventas	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administración	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUPO III	Mantenimiento	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producción	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Calidad	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Ventas	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO IV	Mantenimiento	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producción	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Calidad	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Ventas	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95

GRUPO V	Mantenimiento	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producción	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Calidad	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Ventas	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administración	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUPO VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2010

(Incremento IPC 1,5%)

		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2008
GRUPO I		30,42	912,66	547,56	14388,84
GRUPO II	Mantenimiento	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Producción	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Calidad	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Ventas	30,25	907,46	544,50	14308,13
	Administración	952,42	952,42	571,45	14857,75
GRUPO III	Mantenimiento	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Producción	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Calidad	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Ventas	31,73	952,12	571,14	15008,95
	Administración	1011,73	1011,73	607,04	15782,99
GRUPO IV	Mantenimiento	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Producción	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Calidad	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Ventas	32,33	969,85	581,94	15291,94
	Administración	1019,08	1019,08	611,45	15897,65
GRUPO V	Mantenimiento	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Producción	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Calidad	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Ventas	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Administración	1084,55	1084,55	650,73	16918,98
GRUPO VI		1092,47	1092,47	655,48	17042,53
GRUPO VII		1179,13	1179,13	707,48	18394,43
GRUPO VIII		1185,04	1185,04	711,02	18486,62

Prima a la venta, servicio directo por caja	0,1426
Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja	0,0725

DIETAS

Dieta Completa		39,0507
Media Dieta		14,8397

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2010 PROVISIONALES SEGÚN GRUPOS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I		14,13	14,61	15,08	15,67	16,25	16,83	17,41	17,99	18,55	19,14
GRUPO II	Mantenimiento	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Producción	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Calidad	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Ventas	14,03	14,54	15,05	15,67	16,28	16,90	17,52	18,15	18,76	19,38
	Administración	14,58	15,10	15,64	16,27	16,91	17,56	18,19	18,82	19,48	20,11
GRUPO III	Mantenimiento	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Producción	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Calidad	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Ventas	14,49	15,03	15,57	16,21	16,85	17,50	18,14	18,77	19,42	20,05
	Administración	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUPO IV	Mantenimiento	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Producción	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Calidad	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Ventas	15,00	15,60	16,19	16,89	17,61	18,32	19,03	19,73	20,45	21,17
	Administración	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUPO V	Mantenimiento	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Producción	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Calidad	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Ventas	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Administración	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
GRUPO VI		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUPO VII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUPO VIII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34

**ACTA DE FINAL D'ACORDS DEL CONVENI COLLECTIU
DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA PER A 2010-2011.**

Part empresarial.
Per FEDACOVA.
Salvador Ferrer Juan (Assessor)

Part social.
Per UGT
José Ricardo Gimeno Beneyto (Assessor)

Per CC OO
Lluís Molina Candel (Assessor)

València, 14 d'abril del 2010, a les 12 hores, es reunixen les persones detallades al marge en els locals de FEDACOVA a València, situats al carrer Isabel la Catòlica, 6-5é-9a, a fi de tractar els punts següents:

Determinar les taules definitives de l'any 2008.
Fixar les taules salarials definitives de 2009.
Establir els acords per al nou conveni col·lectiu del sector amb vigència per al 2010 i 2011.

Primer. En relació amb el primer punt les parts acorden deflactar les taules vigentes a 31 de desembre de 2008 en un 0,60%.

Segon. D'acord amb el que s'ha pactat, aplicar sobre la taula definitiva de l'any 2008 l'1,05% per a l'any 2009, que queda com a taules definitives de l'any 2009.

Tercer. Pactar un increment, en el nou conveni i per a l'any 2010 de l'1,50% sobre tots els conceptes retributius del conveni.

Quart. Pactar un increment, en el nou conveni i per a l'any 2011 de l'1,50% sobre tots els conceptes retributius del conveni sobre les taules definitives de 2010.

Sisé. S'establirà una disposició addicional en el conveni a fi de garantir, durant la vigència del conveni el poder adquisitiu dels treballadors, en el sentit de garantir com a mínim l'1,50% d'increment per als anys 2010 i 2011, sense perjuí que si l'IPC real constatat al final de cada any és superior a l'1,50% es revisaran les taules en la diferència exacta entre l'1,50% i l'IPC real constatat.

Seté. A la firma del conveni s'aplicarà la disposició addicional segona del conveni vigent a 31 de desembre de 2009, d'equiparació dels grups professionals en matèria salarial. A fi de dur a terme l'aplicació de la dita disposició la comissió creada a este efecte es reunirà abans del 30 d'abril del 2010.

Vuité. Les parts es comprometen a incloure en el conveni l'obligació de regular i aplicar adequadament la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones.

Nové. Així mateix les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en les empreses del sector.

Desé. S'autoritza expressament els senyors Salvador Ferrer Juan, José Ricardo Gimeno Beneyto i Lluís Molina Candel a subscriure el text del conveni en representació de les parts implicades.

Sense més assumptes que tractar-hi, s'alça la sessió a les 13 hores del dia assenyalat.

ACTA DE FINAL DE ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA 2010-2011.

Parte empresarial.
Por FEDACOVA.
Salvador Ferrer Juan (Asesor)

Parte social.
Por UGT
José Ricardo Gimeno Beneyto (Asesor)

Por CC OO
Lluís Molina Candel (Asesor)

En Valencia a catorce de abril de 2010, siendo las 12 horas, se reúnen las personas relacionadas al margen en los locales de FEDACOVA en Valencia, sitos en la calle Isabel La Católica, 6-5º-9ª, con el fin de tratar los siguientes puntos:

Determinar las tablas definitivas del año 2008.
Fijar las tablas salariales definitivas de 2009.
Establecer los acuerdos para el nuevo convenio colectivo del sector con vigencia para 2010 y 2011.

Primer. Con relación al primer punto las partes acuerdan deflactar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008 en un 0,60%.

Segundo. Aplicar sobre la tabla definitiva del año 2008, según lo pactado el 1,05% para el año 2009, quedando como tablas definitivas del año 2009.

Tercero. Pactar un incremento, en el nuevo convenio y para el año 2010 del 1,50% sobre todos los conceptos retributivos del convenio.

Cuarto. Pactar un incremento, en el nuevo convenio y para el año 2011 del 1,50% sobre todos los conceptos retributivos del convenio sobre las tablas definitivas de 2010.

Sexto. Se establecerá una disposición adicional en el convenio con el fin de garantizar, durante la vigencia del convenio el poder adquisitivo de los trabajadores, en el sentido de garantizar como mínimo el 1,50% de incremento para los años 2010 y 2011, sin perjuicio de que si el IPC real constatado al final de cada año fuera superior al 1,50% se revisaran las tablas en la diferencia exacta entre el 1,50% y el IPC real constatado.

Séptimo. A la firma del convenio se aplicará la disposición adicional segunda del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2009, de equiparación de los grupos profesionales en materia salarial. Con el fin de llevar a cabo la aplicación de dicha disposición la comisión creada al efecto se reunirá antes del 30 de abril de 2010.

Octavo. Las partes se comprometen a incluir en el convenio la obligación de regular y aplicar adecuadamente la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Noveno. Asimismo las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en las empresas del sector.

Décimo. Se autoriza expresamente a D. Salvador Ferrer Juan, D. José Ricardo Gimeno Beneyto y D. Lluís Molina Candel a suscribir el texto del convenio en representación de las partes implicadas.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13 horas del día de la fecha

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada (Codi núm. 8000635). [2010/10474]

Vist el text del II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada, suscrit per la Comissió Negociadora el dia 16 de juliol de 2010, que està integrada, de part empresarial per representants de l'Associació Empresarial Valenciana de Serveis a la Dependència (AVASEDE), i de part dels treballadors, per representants dels sindicats SI, CC OO i UGT, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 13 de setembre de 2010.– El director general de Treball Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada

Capítol I

Article 1. Àmbit funcional i territorial

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació en les empreses i establiments que exercisquen la seua activitat com a centres específics de malalts mentals crònics (CEEM), o qualsevol altra denominació que la Generalitat Valenciana puga denominar en el futur, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada.

Este conveni estindrà el seu àmbit d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Podran adherir-se al present conveni totes les empreses i els seus treballadors inclosos en l'anterior àmbit funcional i territorial.

Article 2. Àmbit personal

El present conveni afectarà tot el personal que en règim de contracte de treball presta els seus serveis en empreses incloses en l'article primer.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus serveis en CEEM, centres i/o serveis dependents i/o concertats amb l'administració pública valenciana.

Article 3. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrerà en vigor l'1 de gener de 2010, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2013, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (Código número 8000635). [2010/10474]

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, suscrito por la Comisión Negociadora el día 16 de julio de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Empresarial Valenciana de Servicios a la Dependencia (AVASEDE), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos: SI, CC.OO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 13 de septiembre de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos (CEEM), o cualquier otra denominación que la Generalitat Valenciana pudiera denominar en el futuro, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.

Este convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Podrán adherirse al presente convenio todas las empresas y sus trabajadores incluidos en anterior ámbito funcional y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo primero.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en CEEM, centros y/o servicios dependientes y/o concertados con la administración pública valenciana.

Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha en el que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

Article 4. Denúncia i pròrroga

La denúncia del conveni, que podrà ser presentada indistintament per qualsevol de les parts legitimades per a això, es produirà d'acord amb el que estableix la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se per mitjà de comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrarse en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment.

En cas de no produir-se la mencionada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'anys en anys.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instàncies de l'Autoritat Laboral o qualsevol dels afectats, anul·le algun dels pactes del present conveni col·lectiu, quedarà sense efecte la totalitat, i les parts s'hauran de procedir a la renegociació del seu contingut.

Article 6. Compensació i absorció

Operarà la compensació i absorció quan les retribucions totals pagades, en conjunt i còmput anual, siguen més favorables per als treballadors que les fixades en el present conveni.

Capítol II

Article 7. Organització del treball

La disciplina i organització del treball és facultat específica de l'empresari titular del centre i s'ajustaran al que preveu l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables.

Capítol III

Article 8. Contractació

Amb l'objecte de dotar el sector d'un model de relacions laborals estable, que benefici tant les empreses com el personal laboral, que elimine les desigualtats que s'hagen pogut o es pretenguen establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte a les dones, els joves, els immigrants, les persones amb discapacitats i per als que tenen treball temporal o a temps parcial, que contribuïsca a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'este i a fi d'aconseguir que l'atenció als residents i usuaris siga de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, sent prioritària la contractació indefinida.

Segons el que disposa l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors i les treballadores amb contractes temporals i de duració determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de duració indefinida, sense perjuí de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuales en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius i amb el contracte d'inserció.

Contracte indefinit

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit, siga quina siga la modalitat de contractació, el personal que no haja sigut donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal subscrit en frau de llei.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Contractes eventuais que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, previst en l'article 15.1.b. del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995 de 24 de març).

Artículo 4. Denuncia y prórroga

La denuncia del convenio que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes firmantes, se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos últimos meses de vigencia.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación al menos de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancias de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto la parte afectada, debiendo las partes proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones totales abonadas, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

Capítulo II

Artículo 7. Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Capítulo III

Artículo 8. Contratación

Con el objeto de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal laboral, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los移民, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

Contrato indefinido

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo):

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptat a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada, entre altres supòsits, quan es donen les circumstàncies següents:

a) Quan transitòriament augmenta el grau mitjà de dependència del conjunt de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per la corresponent administració pública.

b) Quan l'ocupació del centre excedisca:

Del 45% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del segon any d'activitat.

Del 60% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del tercer any d'activitat.

Del 70% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del quart any d'activitat

En relació amb les places ocupades que excedisquen del percentatge mencionat, s'aplicarà l'escala següent:

De 1 a 3 places, 1 contracte. De 4 a 6 places, 2 contractes. De 7 a 9 places, 3 contractes. De 10 a 12 places, 4 contractes.

Se seguirà esta progressió fins a la totalitat de les places ocupades.

S'establix que cada tres places que siguen desocupades es puga rescindir el contracte a un treballador o treballadora contractat per esta modalitat. El personal que es veja afectat per esta mesura conformarà una borsa de treball fins a la reincorporació de la totalitat del personal cessat.

Contracte per obra o servici determinat

Es regularà pel que establix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 2720/1998 de 18 de desembre de 1998.

Contracte d'Interinitat

Es regularà pel que establix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 2720/1998 de 18 de desembre de 1998.

Contracte d'inserció

Es regularà pel que establix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Contractes en Pràctiques

Es regularà pel que establix l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 488/1998 de 27 de març de 1998.

Contracte per a la Formació

Es regularà pel que establix l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 488/1998 de 27 de març de 1998.

Contracte a Temps Parcial

Es regularà pel que establix l'article 12 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 1131/2002.

Contracte de Relleu

Es regularà pel que establix l'article 12 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 1131/2002.

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Cuando transitoriamente aumente el grado medio de dependencia del conjunto de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocida por la correspondiente administración pública.

b) Cuando la ocupación del centro sea:

Del 45% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del segundo año de actividad.

Del 60% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del tercer año de actividad.

Del 70% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del cuarto año de actividad.

Con relación a las plazas ocupadas que excedan del citado porcentaje, se aplicará la siguiente escala:

De 1 a 3 plazas, 1 contrato. De 4 a 6 plazas, 2 contratos. De 7 a 9 plazas, 3 contratos. De 10 a 12 plazas, 4 contratos.

Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de las plazas ocupadas.

Se establece que cada 3 plazas que sean desocupadas se pueda rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado/a por esta modalidad. El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo hasta la reincorporación de la totalidad del personal cesado.

Contrato por obra o servicio determinado

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

Contrato de Interinidad

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

Contrato de inserción

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos en Prácticas

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

Contrato para la Formación

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

Contrato a Tiempo Parcial

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

Contrato de Relevo

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

Estabilitat en l'Ocupació

Amb l'objectiu de fomentar la contractació indefinida i de dotar de major estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni hauran de tindre un 55% de personal amb contractes indefinits a l'acabament del segon any de vigència, un 60% a l'acabament del tercer any de vigència i un 70% a l'acabament del quart any de vigència.

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el present conveni, seran els que resulten de restar al 100% de la plantilla els compromisos de contractació indefinida establerts en el paràgraf anterior, a excepció dels contractes en pràctiques, per a la formació, substitució per anticipació de l'edat de jubilació i relleu.

Per a l'aplicació dels compromisos adquirits sobre l'ocupació estable, les empreses podran accedir als programes de les administracions públiques que fomenten la transformació de contractes temporals en indefinitos.

Per a fer efectiu el compliment dels percentatges acordats en este apartat, les empreses que no els complisquen transformaran els contractes temporals necessaris en indefinitos fins a completar el percentatge acordat, per ordre de major antiguitat, exclouent-ne els contractes interins per a substitució de personal.

Per a calcular els percentatges acordats en este apartat, es prendrà com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de forma contínua en l'any immediatament anterior.

Els percentatges de contractació previstos en este article, hauran de ser complits en l'àmbit del centre de treball i de l'empresa a nivell provincial.

S'establix una moratòria de vint-i-quatre mesos per a aquells centres o serveis de nova obertura des del moment de l'inici de l'activitat.

Article 9. Jubilació als 64 anys

Com a mesura de foment d'ocupació, es convé que el personal amb 64 anys d'edat que vulga acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació, sempre que reunisca els requisits de carència i cotització corresponents, podrà fer-ho, i en este cas l'empresa està obligada a substituir-lo en la forma i les condicions que vénen regulades per la legislació vigent.

Article 10. Jubilació als 65 anys

Davant del tipus de treball que es realitza en el sector que suposa cuidar persones dependents i molt dependents, no sembla raonable entendre que este puga ser realitzat convenientment per persones de 65 o més anys.

En conseqüència, el personal, independentement del grup professional a què pertanga, haurà de jubilar-se forçosament en cumplir els 65 anys d'edat, llevat que en eixe moment no puga acreditar els requisits corresponents a este fi com són els períodes de carència de cotització, en este cas, l'obligació queda supeditada i retardada al moment en què es reunisquen estos.

Article 11. Període de prova

El personal de nou ingress quedarà sotmés al període de prova que per al seu grup professional s'establix a continuació:

Grup A: sis mesos.

Grup B: tres mesos.

Grup C: trenta dies treballats

Grup D: trenta dies treballats.

Grup E: quinze dies treballats.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i les parts contractants, durant la seua vigència, podran resoldre de forma unilateral i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització

Article 12. Cessaments en l'empresa

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servici al centre haurà de notificar-li-ho per escrit, i rebre justificació de recepció de la dita petició almenys amb l'antelació següent a la data de la seua baixa definitiva:

Grup A1: tres mesos.

Grup A2: dos mesos.

Estabilidad en el Empleo

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 55% de personal con contratos indefinidos a la terminación del segundo año de vigencia, un 60% a la terminación del tercer año de vigencia y un 70% a la finalización del cuarto año de vigencia.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior, con excepción de los contratos en prácticas, para la formación, sustitución por anticipación de la edad de jubilación y relevo.

Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las administraciones públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Para dar efectividad al cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

Se establece una moratoria de veinticuatro meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad.

Artículo 9. Jubilación a los 64 años

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que quiera acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Artículo 10. Jubilación a los 65 años

Ante el tipo de trabajo que se realiza en el sector, que supone cuidar personas dependientes y muy dependientes, no parece razonable entender que éste pueda ser realizado convenientemente por personas de 65 o más años.

En consecuencia, el personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, la obligación queda supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 11. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: tres meses.

Grupo C: treinta días trabajados.

Grupo D: treinta días trabajados.

Grupo E: quince días trabajados.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. Ceses en la empresa

El trabajador que deseé cesar voluntariamente en el servicio al centro deberá notificarlo al mismo por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A1: tres meses.

Grupo A2: dos meses.

Grup B: un mes.

Grup C: un mes.

Grup D: quinze dies.

Grup E: quinze dies.

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret al centre a descomptar de la liquidació l'equivalent diari del seu salari per cada dia que falte en el reglamentari preavís anteriorment fixat.

Capítol IV

Article 13. Jornada i horari de treball

S'establix una jornada anual de 1.784 hores de treball efectiu per a tota la vigència del conveni, computant-se una mitjana de 40 hores efectives setmanals, encara que estes es podran superar per mitjà de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, sempre que no se supere el dit còmput anual. Si això ocorre, l'excés sobre el còmput anual serà considerat com a hores extraordinàries.

No es podran realitzar mes de nou hores de treball efectiu, llevat que hi haja un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Article 14. Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció, 36 hores.

Amb independència del que s'ha establiti anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors, d'acord amb el que regula el Reial Decret 1561/1995, en tractar-se d'un sector d'activitat i treballs específics.

Capítol V

Article 15. Estructura retributiva

a) Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

b) Gratificacions extraordinàries: es pagaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i pagament durant el mes de juny i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i pagament abans del dia 24 de desembre. D'acord entre empresa i representants dels treballadors i treballadores es podrà prorratejar el pagament de les pagues extraordinàries mensualment.

c) Plus de nocturnitat: el treball realitzat en el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores, tindrà la consideració de treball nocturn.

Este treball tindrà una retribució específica, segons l'annex I, llevat que la categoria professional que es tinga implique, per a la realització de les seues funcions, treball nocturn.

El plus mensual mencionat es percebrà per cada nit efectivament treballada.

d) Plus d'assistència: consistent en la retribució mensual, la quantia de la qual serà la recollida en l'annex I, incloent-hi vacances, per a tot el personal. El plus d'assistència tindrà una minoració del 25% del seu import mensual en cas de no assistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas de no assistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas de no assistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la no assistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional, o risc de l'embaràs, o la concessió d'alguns dels permisos regulats per la legislació i el present conveni.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: quince días.

Grupo E: quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontar de la liquidación el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Capítulo IV

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque éstas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas extraordinarias.

No se podrá realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, 36 horas.

Con independencia a lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, atendiendo a lo regulado en el real decreto 1561/1995, al tratarse de un sector de actividad y trabajados específicos.

Capítulo V

Artículo 15. Estructura retributiva

a) Salario base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. De acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

c) Plus de nocturnidad: el trabajo desarrollado en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Dicho trabajo tendrá una retribución específica, según Anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, específicamente trabajo nocturno.

El mencionado plus de nocturnidad, se percibirá por cada noche efectivamente trabajada.

d) Plus de asistencia: consistente en la retribución mensual, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, incluyendo vacaciones, para todo el personal. El plus de asistencia sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de dos días al mes y de un 100% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, accidente laboral o enfermedad profesional, o riesgo del embarazo, o la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

Article 16. Plus de transport

Tots els treballadors afectats pel present conveni, siga quina siga la seua categoria o activitat, percebran un plus de transport, de caràcter no salarial i per consegüent, no cotizable, la quantia del qual es determina en la taula annexa I.

El plus mensual mencionat, es percebrà prorratejat per dia efectivament treballat.

En el cas que el transport siga realitzat per l'empresa amb els seus propis mitjans, no s'haurà de pagar este plus.

Igualment, este plus no serà percebut durant el gaudi dels períodes de vacances dels treballadors.

Article 17. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que considerades en el seu conjunt anual, excedisquen de la jornada pactada en el present conveni.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà als representants del personal.

Les hores extraordinàries es pagaran al 150% sobre el valor del salari/hora ordinària si es realitzen en horari diürn i al 200% si es realitzen en descans setmanal o dia festiu.

Article 18. Dies festius

Els 14 dies festius pagables no recuperables de cada any natural sempre que el treballador els treballe i de comú acord amb l'empresa, podrán compensar-se d'una de les formes següents:

a) Com a descans d'acord entre les parts, es gaudirà un dia de descans per cada festiu treballat més un descans addicional de 0,25 dia.

Esta compensació suposarà que en el cas que el festiu s'haja realitzat dins de les 1.784 hores, que suposen la jornada màxima segons el present conveni, la compensació es durà a terme restant la compensació anteriorment mencionada a la jornada màxima.

A manera d'exemple, si es treballa un festiu vuit hores, i este festiu està inclòs inicialment dins de les 1.784 hores anuals, el treballador haurà de veure reduïda la seua jornada màxima en 0,25% d'eixes vuit hores, és a dir, en dues hores en l'exemple exposat, en conseqüència la jornada màxima anual del treballador serà 1.782 hores.

b) Percebent una retribució complementària per cada dia festiu treballat, d'acord amb la fórmula següent:

Fórmula Valor Festiu:

$$\text{Salari mensual} + \frac{50\%}{30}$$

Tenint en compte que el salari del dia festiu treballat ja es paga en la retribució mensual ordinària, l'increment pel dia festiu serà del 100% de la retribució d'eixe dia.

Si el festiu treballat no estava inclòs inicialment dins de les 1.784 hores anuals, l'increment pel dia festiu serà del 150% de la retribució d'eixe dia.

c) Es respectarà qualsevol pacte anterior en què hi haja una reducció de jornada compensatòria a estos dies, sempre que es complisca l'equivalència anterior.

Article 19. Increments

S'acorda per a l'any 2010 aplicar les taules salarials que s'hi adjunten com annex I.

En l'any 2011 i successius serà la Comissió Paritària l'encarregada d'establir i publicar les taules salarials corresponents, que seran incrementades basant-se en l'IPC real de l'any immediatament anterior a la Comunitat Valenciana.

Article 20. Clàusula de desvinculació

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques estableïdes en el present conveni les portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podràn quedar exemptes del seu compliment, si bé quedaran obligades a incrementar les retribucions del seu personal en el percentatge que la Comissió Paritària determine per a cada cas.

Artículo 16. Plus de transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, percibirán un plus de transporte, de carácter no salarial y por consiguiente, no cotizable, cuya cuantía se determina en la tabla anexa I.

El mencionado plus mensual, se percibirá prorratoeado por día efectivamente trabajado.

En caso de que el transporte sea realizado por la empresa con sus propios medios, no deberá abonarse el mismo.

Igualmente, este plus no será percibido durante el disfrute de los períodos vacacionales de los trabajadores.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 150% sobre el valor del salario/hora ordinaria si se realizan en horario diurno y al 200% si se realizan en descanso semanal o en día festivo.

Artículo 18. Días festivos

Los 14 días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el trabajador los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de las siguientes formas:

a) Como descanso de acuerdo entre las partes, se disfrutará un día de descanso por cada festivo trabajado más un descanso adicional de 0,25 día.

Esta compensación supondrá que en el caso de que el festivo se haya realizado dentro de las 1.784 horas, que suponen la jornada máxima según el presente convenio, la compensación se llevará a cabo restando la compensación anteriormente mencionada a la jornada máxima.

A modo de ejemplo, si se trabaja un festivo ocho horas, y dicho festivo está incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el trabajador deberá ver reducida su jornada máxima en 0,25% de esas ocho horas, es decir, en dos horas en el ejemplo expuesto, en consecuencia la jornada máxima anual del trabajador será 1.782 horas.

b) Percibiendo una retribución complementaria por cada día festivo trabajado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula Valor Festivo:

$$\text{Salario mensual} + \frac{50\%}{30}$$

Teniendo en cuenta que el salario del día festivo trabajado ya se paga en la retribución mensual ordinaria, el incremento por el día festivo será del 100% de la retribución de ese día.

Si el festivo trabajado no estaba incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el incremento por el día festivo será del 150% de la retribución de ese día.

c) Se respetará cualquier pacto anterior en el que existiera una reducción de jornada compensatoria a dichos días, siempre y cuando se cumpla la equivalencia anterior.

Artículo 19. Incrementos

Se acuerda para el año 2010 aplicar las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

En el año 2011 y sucesivos, será la comisión paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales, que serán incrementadas en base al IPC real del año inmediatamente anterior en la Comunidad Valenciana.

Artículo 20. Cláusula de desvinculación

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio les portaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine para cada caso.

A l'efecte de poder acollir-se a l'exemció estableida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la Comissió Paritaria, de forma fefaent, en el termini d'un mes des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en este, les durien al tancament definitiu de la seu activitat. I només en el cas que la Comissió Paritaria estime que el compliment de les dites condicions econòmiques siga la causa directa del tancament de l'empresa, podran estes deixar d'aplicar-les.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establides en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la Comissió Paritaria, tota aquella documentació que els siga requerida per esta per a conéixer la seu situació econòmica real, que com a mínim seran els comptes anuals depositats en el Registre Mercantil corresponents als tres últims anys. En el cas de no aportar la documentació que es requerix, la Comissió Paritaria, no autoritzarà les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La Comissió Paritaria prendrà els seus acords, pel que fa al que regula la present disposició per unanimitat i tindrà la facultat, si ho estima necessari, de demanar informes periciais a l'efecte de prendre la decisió que pertoque.

A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades, s'establix un període màxim de tres mesos per a la resolució.

Els membres de la Comissió Paritaria, fixaran la duració de l'aplicació d'esta clàusula de desvinculació a les empreses que hagen sollicitat la seu aplicació; així mateix demanaran informació de la marxa de l'aplicació d'esta clàusula, durant el període de vigència del present conveni.

Capítol VI

Article 21. Llicències retribuïdes

1. El personal, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el registre d'unions de fet.

b) Dos dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill o malaltia greu o mort de convivent, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal necessite fer un desplaçament a l'efecte, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a quatre dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant dels festius pagables i/o de les vacances, amb sol·licitud prèvia del personal. S'entendrà que hi ha desplaçament quan el treballador haja de desplaçar-se a més de 50 quilòmetres de la seu residència habitual.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual. Haurà de preavisar-lo amb una antelació mínima de deu dies.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es tindrà en compte el que esta dispose quant a la duració de l'absència i compensació econòmica.

Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tenint en compte que estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris.

e) Formació. La formació i capacitació del treballador/a s'impartirà dins o fora de la jornada laboral.

En el cas que la jornada o jornades de formació coincidisquen fora de la jornada de treball, estes seran compensades per les empreses en un 50%, en salari hores o descans.

f) Els treballadors gaudiran d'un dia de lliure disposició a l'any, que s'haurà de gaudir de dilluns a divendres, excepte festius.

Se sol·licitarà la seu disposició amb 7 dies d'antelació a la data de gaudi, i es concedirà per part de l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es poguera concedir el dia lliure en la data sol·licitada.

Article 22. Reducció de jornada per motius familiars

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de un mes desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les abocaría al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas, que como mínimo será las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil correspondiente a los tres últimos años. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria, fijarán la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue a las empresas que hayan solicitado su aplicación; así mismo recabarán información de la marcha de la aplicación de esta cláusula, durante el periodo de vigencia de este convenio.

Capítulo VI

Artículo 21. Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento, o adopción de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días. Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o de las vacaciones, previa solicitud del personal. Se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador deba desplazarse a más de 50 kilómetros de su residencia habitual.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de diez días.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

e) Formación. La formación y capacitación del trabajador/a se impartirá dentro o fuera de la jornada laboral.

En el caso de que la/s jornada/s de formación coincidan fuera de la jornada de trabajo, están serán compensadas por las empresas en un 50%, en salario horas o descanso.

f) Los trabajadores disfrutarán de un día de libre disposición al año, que deberá disfrutarse de lunes a viernes, excepto festivos.

Se solicitará su disposición con 7 días de antelación a la fecha de disfrute, concediéndose por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el día libre en la fecha solicitada.

Artículo 22. Reducción de jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán

fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'accord a què s'arriba amb l'empresa.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballen.

En els caos de naixements de descendents prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari.

Qui, per raons de guarda legal, haja de cuidar directament algun menor de sis anys o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exercisca activitat retribuida, tindrà dret a una reducció de la seua jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix i que no exercisca activitat retribuida.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en este article, corresponderà al treballador o treballadora, dins de la seua jornada ordinària. El treballador o treballadora haurà de preavistar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i l'aplicació del present article seran resoltres pel procediment legalment previst per a això.

Article 23. Excedències voluntàries

El personal fix que acrelide almenys un any d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys.

Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior o la data de reincorporació de l'anterior.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i el dit període no computarà a efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació almenys de trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació també escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar-la i amb una antelació almenys de trenta dies abans de la finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés. L'incompliment d'este requisit s'assimilarà a una baixa voluntària.

El personal en situació d'excedència voluntària tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seua categoria o semblant si després de la seua sol·licitud de reingrés hi ha alguna vacant en esta. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar-la o durant la seua vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria i sí en una inferior i vol incorporar-s'hi, podrà fer-ho amb les condicions d'esta nova categoria, per a poder accedir a la seua en el moment que es produïsca la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats, públiques o privades, semblants a les compreses per este conveni, l'incompliment suposarà la vulneració del deure de no concorrència establegit en l'Estatut dels Treballadors.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins que haja transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 24. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els següents supòsits:

- a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

dividir en dos fraccions. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de descendientes prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavistar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento legalmente previsto para ello.

Artículo 23. Excedencias voluntarias

El personal fijo que acrelide al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia o la fecha de reincorporación de la anterior.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso. El incumplimiento de este requisito se asimilará a una baja voluntaria.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma.

En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo autorización expresa al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades, públicas o privadas, similares a las comprendidas por este convenio, el incumplimiento supondrá la vulneración del deber de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 24. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix sol·licitar una excedència especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que finalitze esta.

Article 25. Excedència especial per maternitat i atenció a fills

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptat des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi al que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 26. Violència domèstica

D'acord amb la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, d'acord amb la disposició addicional setena que modifica la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'establix:

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'hora flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que utilitzen en l'empresa.

La treballadora víctima de la violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on estava prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en eixe moment o les que es puguen produir en el futur.

El trasllat o canvi de centre tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que abans ocupava la treballadora.

Una vegada acabat este període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o a la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà l'obligació de reserva mencionada.

La treballadora víctima de violència de gènere podrà, unilateralment, suspender el contracte amb dret a reserva del lloc de treball. Esta suspensió tindrà una duració inicial que no podrà superar els sis mesos, llevat que de les actuacions judiciales de tutela judicial resulte

b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 25. Excedencia especial por maternidad y cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Violencia doméstica

De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de conformidad con la disposición adicional séptima que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, unilateralmente, suspender el contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tute-

que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerix la continuïtat de la suspensió. En este cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Als efectes de l'article 52 lletra d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel quals s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors no es computaran com faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons pertoque.

Capítol VII

Article 27. Roba de treball

Les empreses proveiran amb caràcter obligatori gratuït al personal que pel seu treball ho necessiten dos uniformes (ropa i calçat) a l'any i mitjans de protecció personal a tot el personal. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, i a tindre'n cura.

Quan quede extingida la relació laboral el treballador tornarà la roba a l'empresa.

Així mateix esta roba no s'utilitzarà fora del centre de treball si no és per a l'execució de tasques encomanades per l'empresa.

Capítol VIII

Article 28. Drets sindicals

Els comités d'empresa i els delegats de personal tindran, entre altres, els drets i les funcions següents:

a) Ser informat de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b) Conéixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigentes en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor, i formular si és necessari les accions legals pertinents davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de salut laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

Garanties dels representants del personal

A més de les garanties que prevenen els apartats a), b), c) i d) de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors, els representants del personal, no els membres de les seccions sindicals, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De 0 a 25 treballadors: 15 hores

De 26 a 50 treballadors: 20 hores

De 51 a 100 treballadors: 25 hores

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar prèviament el seu inici amb una antelació mínima de 48 hores i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats, sempre que el representant cedent no tinga suspesa la seua relació laboral per alguna de les causes establides en l'Estatut dels Treballadors. L'acumulació del crèdit haurà de ser comunicada a l'empresa amb una antelació de trenta dies, el mateix termini s'haurà d'observar en el cas que el crèdit siga tornar al seu titular.

Així mateix es facilitaran taulets d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els dits taulets es distribuiran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors.

la judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 letra d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Capítulo VII

Artículo 27. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito al personal que por su trabajo lo necesite dos uniformes (ropa y calzado) al año y medios de protección personal a todo el personal. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Cuando quede extinguida la relación laboral el trabajador devolverá la ropa a la empresa.

Así mismo esta ropa no se utilizará fuera del centro de trabajo a no ser para la ejecución de tareas encomendadas por la empresa.

Capítulo VIII

Artículo 28. Derechos sindicales

Los comités de empresa y los delegados de personal, tendrán entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal, no los miembros de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 20 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 25 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio con una antelación mínima de 48 horas y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, siempre y cuando el representante cedente no tenga suspendida su relación laboral por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. La acumulación del crédito deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de 30 días, el mismo plazo deberá observarse en el caso de que el crédito fuera devuelto al titular del mismo.

Asimismo se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

Assemblees

Els delegats de personal, comités d'empresa, seccions sindicals o el 20 per cent del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i el 30 per cent en els de menys de 50 treballadors, podrán convocar reunions amb un mínim d'antelació de 48 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa i amb un màxim anual per a la seu realització de 50 hores, no podran acumular de mes en mes i amb un límit de 10 hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar.

Meses negociadores

Als representants electes del personal que participe en les Comissions Paritària o Negociadora del conveni, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seu labor negociadora i durant el transcurs de les dites negociacions.

Capítol IX

Article 29. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per les empreses, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

a) Faltes lleus.

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seu manifesta gravetat, puga ser considerada com a falta greu.

2. L'absència de comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc al mes.

4. No comunicar el canvi de domicili a l'empresa en el moment en què es produísca.

5. Mantindre discussions i/o altercats amb altres companys en el centre de treball.

6. L'ús de telèfon mòbil en el seu lloc i torn de treball.

b) Faltes greus.

1. La falta de disciplina en el treball.

2. La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

4. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

5. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que siga de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produísca sanció per eixe motiu.

6. Utilitzar la roba de treball fora del centre sense autorització.

7. La negativa rotunda a passar la revisió mèdica.

8. Simular una malaltia i/o accident.

9. Negativa del treballador o treballadora a assistir a un curs de formació impartit o organitzat per l'empresa, siga quin siga el seu contingut o duració, sempre que siga obligatori segons la legislació vigent en cada moment.

c) Faltes molt greus.

1. Donar a conéixer el procés patològic i la intimitat del resident.

2. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delicto dolós.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

4. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant mes de 10 dies al mes, o durant mes de 30 dies en el trimestre.

5. Els maltractaments de paraula o obra i l'abús d'autoritat.

6. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etc. dels usuaris, del centre o del personal.

8. La negligència en l'administració de la medicació.

9. La competència desleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència, així com la derivació de residents al mateix domicili del personal o de particulars i igualment fer

Asambleas.

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 48 horas, previa comunicación a la empresa y con un máximo anual para su realización de 50 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas negociadoras.

Los representantes electos del personal que participen en las Comisiones Paritaria o Negociadora del convenio, les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo IX

Artículo 29. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. No comunicar el cambio de domicilio a la empresa, en el momento de producirse el mismo.

5. Mantener discusiones y/o altercados con otros compañeros en el centro de trabajo.

6. El uso del teléfono móvil en su puesto y turno de trabajo.

b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

7. La negativa rotunda a pasar la revisión médica, siempre que sean obligatorias.

8. Simular una enfermedad y/o accidente.

9. Negativa del trabajador o trabajadora a asistir a un curso de formación impartido u organizado por la empresa, cualquiera que sea su contenido o duración, siempre y cuando sea obligatorio según la legislación vigente en cada momento.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igual-

públiques les dades personals i/o els telèfons dels residents o familiars a persones alienes a la residència.

10. L'assetjament en els termes establits en la legislació.

11. Fumar fora dels llocs permesos.

12. Violar el secret de correspondència dels usuaris, personal laboral o de l'empresa, o de qualsevol tipus de document dirigit a esta.

13. Embriaguesa i/o drogoaddicció manifestada en el lloc de treball

Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

– Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltas d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.

– Acomiadament.

Article 30. Tramitació i prescripció

Les sancions, greus i molt greus, es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada perquè en prenga coneixement i efectes, i es notificarà al comité d'empresa o delegats de personal.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Este expedient s'incoará amb coneixement previ de la infracció, i s'enviarà a la persona interessada plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. Este expediente es traslladarà al comité d'empresa o delegats de personal perquè ambdues parts i en el termini de cinc dies puguen manifestar a la direcció el que consideren convenient per a l'esclariment dels fets. Una vegada transcorregut el dit termini i encara que els representants del personal, el treballador o ambdós no hagen fet ús del dret que se'ls concedix a formular alegacions, es procedirà a imposar al treballador la sanció que es crea oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò que s'ha estipulat pel present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, siga quina siga la seu gravetat, quan es tracte de membres del comité d'empresa, delegats de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en la qual se'n té coneixement de la comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comés.

Capítol IX

Article 31. Comissió Paritària

En compliment del que estableix l'article 85.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda la creació de la Comissió Paritària de vigilància, interpretació, mediació i arbitratge del conveni.

1. Composició de la comissió paritària. Estarà integrada per sis vocals, entre els firmants del present conveni, amb la representativitat equivalent i determinada en la constitució de la mesa de negociació del present conveni, repartits al 50 per 100 entre la part empresarial i la part social, de la manera següent:

Tres vocals designats per la part empresarial.

Tres vocals designats per la part social.

Cada part podrà designar tants suplents com a vocals té en la Comissió.

A les reunions de la Comissió podrán assistir els asesores que les parts consideren necessaris, amb veu, però sense dret a vot.

mente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. El acoso en los términos establecidos en la legislación.

11. Fumar fuera de los lugares permitidos.

12. Violar el secreto de correspondencia de los usuarios, personal laboral o de la empresa, o de cualquier tipo de documento dirigido a la misma.

13. Embriaguez y/o drogadicción manifestada en el puesto de trabajo.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

– Despido.

Artículo 30. Tramitación y prescripción

Las sanciones, graves y muy graves, se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará, previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los representantes del personal, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, y ello a partir de la fecha en la cual se tuviere conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX

Artículo 31. Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio.

1. Composición de la comisión paritaria. Estará integrada por seis vocales de entre los firmantes del presente convenio, con la representatividad equivalente y determinada en la constitución de la mesa de negociación del presente convenio, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social, de la manera siguiente:

Tres vocales designados por la parte empresarial.

Tres vocales designados por la parte social.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

2. Funcions de la Comissió Paritària.

Són funcions d'esta Comissió Paritària:

a) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat en el conveni.

b) La interpretació d'aquelles clàusules del conveni sobre les quals puguen sorgir discrepàncies, fins i tot en la seua aplicació.

c) L'obtenció d'accords sobre totes aquelles matèries no regulades en el present conveni i que, a criteri de les parts presents en la Comissió, siga necessari incorporar al text del conveni per a millor adaptar la realitat laboral existent en cada moment.

d) Exercir funcions de mediació i arbitratge en les qüestions sotmeses per les parts a la seua consideració.

Serà preceptiu sotmetre a la Comissió Paritaria tots aquells problemes, discrepancias o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant de l'Autoritat o Jurisdicció Laboral competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de 45 dies des de la presentació de la situació.

DISPOSICIÓ FINAL

Única

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que gaudiren els treballadors abans de l'entrada en vigor d'este conveni, es conservaran com a dret ad personam, i no seran absorbibles ni compensables.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Igualtat d'hòmens i dones

D'acord amb l'article 14 de la Constitució, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, arreplegat així mateix en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en este àmbit estarà presidida pel més exquisit respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre hòmens i dones, i estos comportaments s'adequaran al que preveu la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Hòmens i Dones, que este conveni fa seues.

Segona. Participació

En el cas que durant la vigència d'este conveni, alguna de les administracions incremente les subvencions als centres o empreses durant qualsevol dels exercicis, les empreses es comprometen que es destine el 40% de les subvencions esmentades, a excepció de les quantitats aplicades a l'increment obligatori de plantilles per este motiu, amb un límit de 48 € mensuals lineals per a cada una de les categories professionals.

2. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones de esta Comisión Paritaria:

a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

b) La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.

c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejorar adaptarla la realidad laboral existente en cada momento.

d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

Será preceptivo someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 45 días desde la presentación de la situación.

DISPOSICIÓN FINAL

Única

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Igualdad de hombres y mujeres

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este convenio hace suyas.

Segunda. Participación

En el caso de que durante la vigencia de este convenio, alguna de las Administraciones incrementara las subvenciones a los centros o empresas durante cualquiera de los ejercicios, las empresas se comprometen a que se destine el 40% de las citadas subvenciones, excepción hecha de las cantidades aplicadas al incremento obligatorio de plantillas por dicho motivo, con un tope de 48 € mensuales lineales para cada una de las categorías profesionales.

Annex I. Taula salarial

Grup	Categoría profesional	Salari base/mes	Plus d'assistència/mes	Plus Trans./mes	Plus/dia nocturnitat
A1	Administrador/Gerent/ Adjunt/director	1.567,38 €	17,47 €	52,12 €	12,62 €
A2	Subdirector/Llicenciats universitaris	1.331,09 €	17,47 €	52,12 €	10,68 €
B	Supervisor/ATS-DUE/ Treballador social/ Fisioterapeuta.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
B	Terapeuta ocupacional/Diplomats universitaris	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
C1	Formació Professional Grau Superior	992,78 €	17,47 €	52,12 €	7,77 €

C2	Formació Professional Grau Mitjà	901,26 €	17,47 €	52,12 €	6,78 €
D	Auxiliar de Mant./Auxiliar Administratiu/ Mecànic.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
D	Conductor/Cuiner.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
E	Zelador de nit.	773,88 €	17,47 €	52,12 €	--
E	Netejadora/Marmitó/Bugaderia/Ajudant Oficis Diversos.	763,88 €	17,47 €	52,12 €	4,48 €

* * * * *

Anexo I. Tabla salarial

<i>Grupo</i>	<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base/mes</i>	<i>Plus de asistencia/mes</i>	<i>Plus Transt/mes</i>	<i>Plus/día nocturnidad</i>
A1	Administrador/Gerente/ Adjunto/director.	1.567,38 €	17,47 €	52,12 €	12,62 €
A2	Subdirector/Licenciados Universitarios.	1.331,09 €	17,47 €	52,12 €	10,68 €
B	Supervisor/ATS-DUE/ Trabajador Social/ Fisioterapeuta.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
B	Terapeuta Ocupacional/Diplomados Universitarios.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
C1	Formación Profesional Grado Superior.	992,78 €	17,47 €	52,12 €	7,77 €
C2	Formación Profesional Grado Medio.	901,26 €	17,47 €	52,12 €	6,78 €
D	Auxiliar de Manto./Auxiliar Administrativo/ Mecánico.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
D	Conductor/Cocinero.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
E	Celador de Noche.	773,88 €	17,47 €	52,12 €	--
E	Limpiadora/Pinche/Lavandería/Ayudante Oficios Varios.	763,88 €	17,47 €	52,12 €	4,48 €

Annex II. Definició de categories

El personal afectat pel present conveni es classificarà en raó de la seua dedicació professional en els grups i categories següents, sense que això supose l'obligació de tindre-les proveïdes totes elles.

ÀREA ASSISTENCIAL

Director

Serà el responsable del bon funcionament del centre.

Dirigirà els equips de treball.

Realitzarà i/o supervisarà els torns i les plantilles de personal, així com la contractació i la incorporació de nous treballadors.

Vetlarà pel benestar dels usuaris del centre.

S'assegurarà del compliment dels requisits legals i reglamentaris.

Establirà la política de qualitat, i els objectius per a aconseguir-la. Coordinarà i gestionarà la compra de subministraments i assegurà la disponibilitat dels recursos.

Prendrà les decisions administratives necessàries.

Serà el responsable de la confecció i supervisió del Pla Terapèutic i del Projecte de Centre. Confecció i seguiment dels Plans Individua-

Anexo II. Definición de categorías

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías, sin que ello suponga la obligación de tenerlas provistas todas ellas.

ÁREA ASISTENCIAL

Director

Será el responsable del buen funcionamiento del centro.

Dirigirá los equipos de trabajo.

Realizará y/o supervisará los turnos y plantillas de personal, así como la contratación y la incorporación de nuevos trabajadores.

Velará por el bienestar de los usuarios del centro.

Se asegurará del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

Establecerá la política de calidad, y los objetivos para alcanzarla.

Coordinará y gestionará la compra de suministros y asegurará la disponibilidad de los recursos.

Tomará las decisiones administrativas necesarias.

Será el responsable de la confección y supervisión del Plan Terapéutico y del Proyecto de Centro. Confección y seguimiento de

litzats de Rehabilitació (PIR) dels usuaris, Memòria anual del centre; coordinar la resta del personal que intervé en cada una de les àrees.

A més, realitzarà totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades des de Gerència i que tinguen relació amb la direcció del centre.

Psicòleg

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seu àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i el manteniment dels registres.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment, que li siguen peticions des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

Metge

Elaborar, coordinar i supervisar programes preventius i assistencials.

Dur a terme estudis i diagnòstics individuals.

Realitzar informes, certificats o documents anàlegs de caràcter mèdic, seguiment de la salut dels usuaris del centre.

Participar en els programes de salut, desenvolupant l'orientació mèdica específica.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

Diplomat universitari en Infermeria

Exercir les funcions sanitàries pròpies de la seu especialitat com: cures, extraccions de sang, injectables i vacunes; controls de glucèmies, insulines, tensió arterial, constants vitals, pesos i dietes; posar sondes, ènemes i tractaments tòpics.

Serà el responsable de les comandes de medicació, de la seu preparació i la seu dispensació.

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seu àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i el manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

En coordinació amb la direcció del centre i cuina, es responsabilitzarà de l'òptim servici de menjador, la seu bona distribució, el control de règims, necessitats especials i la supervisió de la ingestà.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

Treballador social

Assessorar els usuaris i les seues famílies en matèria social, informant-los i orientant-los en la recerca de recursos i en les seues gestions.

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seu àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

los Planes Individualizados de Rehabilitación (PIR) de los usuarios, Memoria anual del Centro; coordinando al resto del personal que interviene en cada una de las áreas.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde Gerencia y que tengan relación con la Dirección del centro.

Psicólogo

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Médico

Elaborar, coordinar y supervisar programas preventivos y asistenciales.

Llevar a cabo estudios-diagnósticos individuales.

Realizar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico, seguimiento de la salud de los usuarios del centro.

Participar en los programas de salud, desarrollando la orientación médica específica.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Diplomado universitario en Enfermería

Ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad como: curas, extracciones de sangre, inyectables y vacunas; controles de glucemias, insulinas, tensión arterial, constantes vitales, pesos y dietas; poner sondas, enemas y tratamientos tópicos.

Será el responsable de los pedidos de medicación, de su preparación y su dispensación.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisará y/o coordinará a otros profesionales en la buena ejecución de los protocolos del centro.

En coordinación con la dirección del centro y cocina, se responsabilizará del óptimo servicio de comedor, su buena distribución, el control de regímenes, necesidades especiales y la supervisión de la ingestá.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Trabajador social

Asesorar a los usuarios y sus familias en materia social, informándoles y orientándoles en la búsqueda de recursos y en sus gestiones.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades des de la direcció i que tinguin relació amb les seues competències.

Terapeuta ocupacional

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del psicològic.

Desenvolupar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seu àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment, que li siguen demandades des de la Direcció i que tinguin relació amb les seues competències.

Tècnic en Integració Social

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del terapeuta ocupacional o immediat superior.

Evaluuar les aptituds i el nivell de desenvolupament dels programes.

Participar en el desenvolupament de programes de tractament. Realitzar el seguiment i l'avaluació dels tractaments aplicats.

S'ocupa de la inserció, adaptació, seguiment i manteniment de la persona amb discapacitat en l'ocupació ordinària. Elaborar punts concrets de la programació, que tinguin relació amb la seu especialitat. Aplicar davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia personal, rehabilitació d'habilitats socials i laborals i educatives, recreatives i culturals.

Participar en els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic. Col·laborar en les matèries de la seu competència en els programes del centre).

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponent als usuaris del seu grup.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzarà de la bona marxa del servei de menjador, distribució de menjars, control de règims, serveis especials, muntatge, neteja i retirada del servei.

Quan existisca un contracte de serveis externs, controlarà el bon funcionament dels serveis contractats, informant de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguin en les habitacions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguin relació amb això.

Monitor

Organitzar i planificar la seu àrea davall la supervisió del terapeuta ocupacional o immediat superior.

Responsable d'un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable de les activitats bàsiques i instrumentals de la vida diària dins i fora del centre. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponent als usuaris del centre.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisará y/o coordinará a otros profesionales en la buena ejecución de los protocolos del centro.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Terapeuta ocupacional

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del psicológico.

Desarrollar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Técnico en Integración Social

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Evaluuar las aptitudes y el nivel de desarrollo de los programas.

Participar en el desarrollo de programas de tratamiento. Realizar el seguimiento y la evaluación de los tratamientos aplicados.

Se ocupa de la inserción, adaptación, seguimiento y mantenimiento de la persona con discapacidad en el empleo ordinario. Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía personal, rehabilitación de habilidades sociales y laborales y educativas, recreativas y culturales.

Participar en los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programas del centro).

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios de su grupo.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Monitor

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Responsable de un grupo de usuarios/as especialmente, en la aplicación de los programas de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria dentro y fuera del centro. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios del centro.

Està al front d'un taller determinat i s'encarrega d'elaborar, aplicar i supervisar els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes del centre). Elaborar punts concrets de la programació, que tinguen relació amb la seu tasca. Suport al psicòleg o psicòloga en les pautes o programes elaborats per estos.

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzará de la bona marxa del servici de menjador, distribució de menjars, control de règims, serveis especials, muntatge, neteja i retirada del servei.

Portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

Quan hi haja un contracte de serveis externs, controlarà el bon funcionament dels serveis contractats, informant de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb això.

Cuidadors

Servicis complementaris per a l'assistència i atenció de les persones amb discapacitat, cuidant de l'ordre i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, col·laborant en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot, de modificació de conducta. Aplicar davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials, i activitats rehabilitadores.

Subministrar els suports que els usuaris necessiten en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, presa/administració de medicació, i controls auxiliars d'esta, oci i temps lliure, excursions, campaments, atenció de rutes; i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguen encomanades.

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzará de la bona marxa del servici de menjador, distribució de menjars, control de règims, serveis especials, muntatge, neteja i retirada del servei.

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions. Quan hi haja un contracte de serveis externs, controlarà el bon funcionament dels serveis contractats, informarà a la direcció les anomalies detectades. En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb això.

ÀREA D'HOTELERIA

Cuinera

Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina així com de l'elaboració i condimentació dels menjars, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seu aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic. Realitzar totes aquelles funcions que sense especificar, estiguin d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional. Supervisar i mantindre, en perfectes condicions de neteja i funcionament de la maquinària i utensilis propis del departament com ara: safates, forn, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demandades i que tinguen relació amb això.

Está al frente de un taller determinado y se encarga de elaborar, aplicar y supervisar los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programes del centro). Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su cometido. Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Cuidadores

Servicios complementarios para la asistencia y atención de las personas con discapacidad, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programes de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales, y actividades rehabilitadoras.

Suministrar los apoyos que los usuarios/as necesiten en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, toma / administración de medicación, y controles auxiliares de la misma, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas; y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones. Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas. En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

ÀREA DE HOSTELERÍA

Cocinera

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico. Realizar todas aquellas funciones que sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional. Supervisar y mantener, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

ÀREA DE MANTENIMENT

Auxiliar de manteniment

S'encarrega del manteniment de totes les instal·lacions del centre, ho realitza directament i s'encarrega de la seua execució pels servicis tècnics externs.

Realitzar per si, o pels servicis tècnics externs les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenvolupen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguin dins dels límits exigits a estos.

Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els auxiliars de manteniment, realització i compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'avaries dels respectius.

Quan hi haja un contracte de serveis externs, controlarà el bon funcionament dels serveis contractats i informarà a de la direcció les anomalies detectades.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

ÀREA DE SERVICIS GENERALS

Netejadora

Realitzar les tasques pròpies de la neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, finestral i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar tan poques molèsties com puga als residents.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen peticions i que tinguen relació amb això.

Bugadera/planhadora

Realitzar les funcions pròpies de llavat i planxat, ús i atenció de la maquinària, cuidar de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials. Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desordre manifest, etc.).

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

Zelador de nit

Cuidarà que els usuaris respecten els horaris de descans nocturn, realitzant per a això les rondes estableties, verificant que cada usuari es romanga en la seua habitació. Impedix que els residents facen mal ús del material i instal·lacions. Controla l'entrada i eixida d'usuaris. Enseña, si és necessari, a usar bé les instal·lacions. En cas d'agitació d'un usuari donarà suport al personal en servici a fi que aquell siga atés segons el protocol d'intervenció. Col·labora amb el personal de nit en l'atenció als usuaris quan, per circumstàncies especials, es requerísca més d'una persona per a la seua mobilització. Ajuda a llavar els malalts, procurant fer-ho amb atenció.

Afaita els usuaris masculins que requerisquen ajuda en les AVD. Retira de la zona d'habitacions i l'entrega en la bugaderia de la roba dels usuaris, així com la recollida de papereres i cistelles de rebut. Conserva i vigila el material i efectes del centre. Transporta i col·loca el mobiliari del centre en els llocs destinats per al seu ús. Donarà compte als seus superiors de qualsevol anomalia en la conservació de l'edifici o material.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

Ajudant d'oficis diversos

És el personal les funcions del qual són, sense una especialització concreta, la polivalència de les tasques elementals pròpies del seu nivell.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

ÁREA DE MANTENIMIENTO

Auxiliar de Mantenimiento

Se encarga del mantenimiento de todas las instalaciones del centro, lo realiza directamente y se encarga de su ejecución por los servicios técnicos externos.

Realizar por si, o por los Servicios técnicos externos las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los auxiliares de mantenimiento, realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Limpiedora

Realizar las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Lavandera/planchadora

Realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales. Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.).

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Celador de noche

Se cuidará de que los usuarios respeten los horarios de descanso nocturno, realizando para ello las rondas establecidas, verificando que cada usuario se permanezca en su habitación. Impide que los residentes hagan mal uso del material e instalaciones. Controla la entrada y salida de usuarios. Enseña, si es necesario, a usar bien las instalaciones. En caso de agitación de un usuario dará soporte al personal en servicio a fin de que aquel sea atendido según el protocolo de intervención. Colabora con el personal de noche en el cuidado de los usuarios cuando, por circunstancias especiales, cuando se requiera más de una persona para su movilización. Ayuda a lavar a los enfermos, procurando hacerlo con cuidado.

Afeita a los usuarios masculinos que requieran ayuda en las A.V.D. Retira de la zona de habitaciones, así como la entrega en lavandería de la ropa de los usuarios, así como la recogida de papeleras y cestos de desecho. Conserva y vigila el material y enseres del centro. Transporta y coloca el mobiliario del centro en los lugares destinados para su uso. Dará cuenta a sus superiores de cualquier anomalía en la conservación del edificio o material.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Ayudante de oficios varios

Es el personal cuyas funciones son, sin una especialización concreta, la polivalencia de las tareas elementales propias de su nivel.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 de febrer de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al servici de l'Administració Autònoma (CIVE) sobre adhesió al I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010-2012). [2011/1712]

Vist l'Acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (CIVE), junt amb l'organització sindical CSI-CSIF, per tindre la condició de representatiu en el sector de personal laboral de l'administració del Consell, subscrit el 31 de març de 2010, sobre l'adhesió al I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de Generalitat (2010-2012) subscrit d'una part per la Conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques, i de l'altra per les organitzacions sindicals UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

Segon

Disparar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 de febrer de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acord d'adhesió de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i del sindicat que té la condició de representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'administració del Consell, a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010-2012).

Reunits a València, el 31 de març de 2010, en l'àmbit de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), les representacions de l'administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors del PV (UGT-PV) i Comissions Obreres del PV (CC OO-PV), com a integrants de la CIVE i la central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI-CSIF), per tindre la condició de representativa en l'àmbit del personal laboral de l'administració del Consell de conformitat amb el que disposa l'article 7.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

De conformitat amb el que estableix l'article 38.8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com l'article 83.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 in fine i l'article 4 del vigent conveni col·lectiu.

Vist l'Acord administració-sindicats, sobre el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010-2012), assolit en la Mesa Sectorial de Funció Pública, el 31 de març de 2010, els sotassinats

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica (CIVE) sobre adhesión al I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012). [2011/1712]

Visto el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración autonómica (CIVE), junto a la organización sindical CSI-CSIF, por ostentar la condición de representativo en el sector de personal laboral de la administración del Consell, celebrado el 31 de marzo de 2010, sobre adhesión al I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012), suscrito, de una parte, por la Conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT-PV, CCOO-PV y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Àrea de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de febrero de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acuerdo de adhesión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y del sindicato que ostenta la condición de representativo en el ámbito del personal laboral de la administración del Consell, al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012).

Reunidos en Valencia, a treinta y uno de marzo de dos mil diez, en el ámbito de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), las representaciones de la administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales Unió General de Treballadors del PV (UGT-PV) y Comisions Obreras del PV (CC OO-PV), como integrantes de la CIVE y la Central Sindical Independent y de Funcionarios (CSI-CSIF), por ostentar la condición de representativa en el ámbito del personal laboral de la administración del Consell de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgànica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el artículo 83.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 in fine y artículo 4 del vigente Convenio Colectivo.

Visto el Acuerdo Administración-Sindicatos, sobre el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012), alcanzado en la Mesa Sectorial de Función Pública, el treinta y uno de marzo de dos mil diez, los abajo firmantes

ACORDEN

Incorporar el contingut de l'Acord administració-sindicats sobre el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat, que figura com annex del present acord, al vigent conveni col·lectiu, per a la seua aplicació al personal laboral que es regix per este, una vegada aprovat pel Consell i adoptades, si és el cas, les corresponents normes de desplegament.

I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010 – 2012)

I. Introducció i marc normatiu referencial

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. En este mateix àmbit pertoca evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

Amb empara en l'antic article cent once del Tractat de Roma, s'ha desenvolupat un patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, i cal destacar dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes quant a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Estos principios arreplegados en los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario, se plasman así mismo en la legislación española.

La Constitución Española propugna la igualdad, en el artículo primer, como uno de los valores superiores del nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo catorce, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

D'altra banda, l'article nou, punt dos, de la Norma Fundamental, consagra l'obligació dels poders públics de promouer les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, així com de remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud, facilitant la seua participació en la vida política, econòmica, cultural i social.

El títol II de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, dels Drets dels valencians i valencianes, en l'article deu, disposa que l'actuació de la Generalitat se centrará primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; protecció social contra la violència, especialment de la violència de gènere. Així mateix, l'article once disposa que «la Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, velarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A estos efectos es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral».

Ja en l'any 2003, la Llei 9, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, va establir una sèrie de compromisos i previsions en relació amb la igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball o en la promoció interna, així com en relació amb l'assetjament sexual o la utilització del llenguatge no sexista.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil, així com que la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic.

ACUERDAN

Incorporar el contenido del Acuerdo administración-sindicatos sobre el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat, que figura como anexo del presente acuerdo, al vigente convenio colectivo, para su aplicación al personal laboral regido por el mismo, una vez aprobado por el Consell y adoptadas, en su caso, las correspondientes normas de desarrollo.

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010 – 2012)

I. Introducción y marco normativo referencial

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo ciento once del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, debiendo destacar dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Estos principios recogidos en los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario, se plasman así mismo en la legislación española.

La Constitución Española propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo catorce, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo nueve, punto dos, de la Norma Fundamental, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

El título II del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, de los Derechos de los valencianos y valencianas, en su artículo diez, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género. Asimismo, su artículo once dispone que «la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

Ya en el año 2003, la Ley 9, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estableció una serie de compromisos y previsions en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo o en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual o la utilización del lenguaje no sexista.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico.

És en este marc en què la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en la seua disposició addicional vuitena, incorpora a l'ordenament jurídic de l'ocupació pública l'obligatorietat que les administracions públiques elaboren i apliquen un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable.

L'administració de la Generalitat, en l'Acord de 22 de febrer de 2008, del Consell, pel qual s'aprova l'Acord administració-sindicats, de 20 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, ja va adquirir el compromís d'establir mesures de foment de la igualtat de gènere, impulsant accions destinades a fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre dones i homes.

Així mateix, la consellera de Justícia i Administracions Pùbliques, en la seu compareixença en les Corts, el dia 18 de febrer de 2009, va posar de manifest la necessitat de reafirmar el compromís amb la igualtat de gènere dins de l'administració i la decisió, des de la Conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques de posar tot l'interés i els esforços necessaris per a contribuir a invertir les tendències negatives amb mesures reals i efectives.

El Pla d'Innovació i Modernització de l'Administració Pública Valenciana, Governança 2013, estableix, entre els seus eixos estratègics d'actuació, l'elaboració d'un Pla d'Igualtat entre Dones i Homes en l'àmbit de l'administració de la Generalitat a fi d'aconseguir la igualtat efectiva entre les dones i els homes en l'àmbit esmentat.

Per això, el Govern Valencià, a través de la Conselleria de Justícia i Administracions Pùbliques, ha considerat necessari l'elaboració d'un pla específic d'igualtat entre homes i dones dirigit a l'administració de la Generalitat, entesa esta com el conjunt d'òrgans i unitats administratives en què s'estructuren els serveis centrals i perifèrics de la Presidència de la Generalitat, de les Vicepresidències del Consell i de cada una de les conselleries, així com les entitats autònombes i les entitats de dret públic que en depenen, a les quals es referix l'article 5 del Text Refós de la Llei d'Hisenda Pública Valenciana i la gestió de les quals correspon a la conselleria amb competències en matèria de funció pública.

Hem de reconéixer que en les ultimes dècades s'han produït importants avanços en matèria d'igualtat, i per tant, eliminats els obstacles jurídics que impiden a les dones en el passat, l'accés i l'exercici d'un lloc de treball en l'ocupació pública en condicions d'igualtat, és cert que encara perviuen determinades dificultats i àrees en què podem continuar avançant per a, d'una banda, poder seguir erradicar desigualtats, especialment pel que fa a la promoció professional a llocs de responsabilitat, i d'una altra, per a eliminar certs convencionalismes de caràcter social que motiven que hi haja treballs qualificats com «femenins» o «masculins».

Per a la interpretació i aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'absència de discriminació entre dones i homes en l'àmbit d'aplicació del I Pla d'Igualtat, caldrà ajustar-se a les definicions i conceptes que s'establixen en la Directiva Europea 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, així com al que estableix el títol I de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

II. Situació actual

1. Anàlisi de la situació actual

L'anàlisi del comportament dels elements, de l'estructura i del model de la Funció Pública de l'administració de la Generalitat Valenciana que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia disponible, permetrà elaborar un diagnòstic, una «radiografia», el més pròxima possible a la realitat actual, sobre quina és la situació, en grans traços, de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en este àmbit organitzatiu. Amb estos dades s'establiran una sèrie d'objectius, mesures i accions, amb la finalitat fonamental d'aconseguir avançar en la igualtat real entre dones i homes en l'àmbit de l'administració de la Generalitat Valenciana i, per extensió, en la societat valenciana en general.

Es en este marco en el que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

La Administración de la Generalitat, en el Acuerdo de 22 de febrero de 2008, del Consell, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 20 de febrero de 2008, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, ya adquirió el compromiso de establecer medidas de fomento de la igualdad de género, impulsando acciones destinadas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

Así mismo, por la consellera de Justicia y Administraciones Pùbliques, en su comparecencia en les Corts, el dia 18 de febrero de 2009, se puso de manifiesto la necesidad de reafirmar el compromiso con la igualdad de género dentro de la administración y la decisión, desde la Conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques de poner todo el empeño y esfuerzos necesarios para contribuir a invertir las tendencias negativas con medidas reales y efectivas.

El Plan de Innovación y Modernización de la Administración Pública Valenciana, Gobernanza 2013, establece, entre sus ejes estratégicos de actuación, la elaboración de un plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en el citado ámbito.

Por ello, el Gobierno Valenciano, a través de la Conselleria de Justicia y Administraciones Pùbliques, ha considerado necesario la elaboración de un plan específico de igualdad entre hombres y mujeres dirigido a la administración de la Generalitat, entendida ésta como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat, de las Vicepresidencias del Consell y de cada una de las consejerías, así como las entidades autónomas y las entidades de derecho público dependientes de aquellas, a los que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública Valenciana y cuya gestión corresponde a la Conselleria con competencias en materia de función pública.

Tenemos que reconocer que en las últimas décadas se han producido importantes avances en materia de igualdad, y por tanto, eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres en el pasado, el acceso y desempeño de un puesto de trabajo en el empleo público en condiciones de igualdad, es cierto que todavía perviven determinadas dificultades y áreas en las que podemos seguir avanzando para, por una parte, poder siguiendo erradicar desigualdades, especialmente en lo que se refiere a la promoción profesional a puestos de responsabilidad, y por otra, para eliminar ciertos convencionalismos de carácter social que motivan que existan trabajos calificados como «femeninos» o «masculinos».

Para la interpretación y aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del I Plan de Igualdad, se estará a las definiciones y conceptos que se establecen en la Directiva Europea 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, así como a lo establecido en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. Situación actual

1. Análisis de la situación actual

El análisis del comportamiento de los elementos, de la estructura y del modelo de la Función Pública de la administración de la Generalitat Valenciana que en la actualidad son explotables con la tecnología disponible, va a permitir elaborar un diagnóstico, una «radiografía», lo más próxima posible a la realidad actual, sobre cuál es la situación, en grandes trazos, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito organizativo. Con estos datos se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad fundamental de conseguir avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

1.1. Metodologia de l'anàlisi

1.1.1. Identificació de l'objecte de l'anàlisi

L'objectiu fonamental i essencial de l'anàlisi realizada és realitzar el diagnòstic, el més aproximat possible en el moment actual i amb els procediments i ferramentes informàtiques disponibles, de la funció pública de l'administració de la Generalitat Valenciana, des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1.1.2. Delimitació de l'objecte de l'estudi i de l'anàlisi

a) Organitzatiu: Les dimensions de l'anàlisi comprenen el de les empleades i empleats públics de l'administració de la Generalitat Valenciana inclosos en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública i de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Colectiu per al personal laboral de l'administració del Consell. Queden, per tant, fora de l'anàlisi i diagnòstic, el personal que presta serveis en institucions sanitàries al servei de la Generalitat Valenciana, les i els funcionaris docents, el personal que presta serveis en la Comunitat Valenciana al servei de l'administració de Justícia, el personal laboral de les empreses públiques de la Generalitat Valenciana (mercantils i no mercantils), les fundacions públiques i els consorciis participats per la Generalitat Valenciana, així com qualsevol altra forma organitzativa pública no indicada de forma expressa anteriorment.

b) Subjectiu: Inclou el personal funcionarial (de carrera i interí), el contractat laboral (de caràcter fix o temporal) i el personal eventual. Queden, en conseqüència fora de l'anàlisi, les i els als càrrecs i les persones de representació i designació política en l'àmbit de l'administració de la Generalitat Valenciana. El col·lectiu analitzat, consta de 16.891 persones.

c) Temporal: L'estudi s'ha realitzat durant el mes de febrer de 2009, i ha sigut ajustat tècnicament, durant el període que transcorre des d'ixa data fins hui, fonamentalment quant a la distribució orgànica, com a conseqüència dels canvis operats en l'estructura organitzativa de l'administració de la Generalitat Valenciana.

1.1.3. Diagnòstic

Tal com s'ha assenyalat anteriorment, el diagnòstic que es realitza té com a objectiu la identificació dels elements que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia informàtica disponible i que il·lustren l'actual estructura i model de la funció pública de l'administració de la Generalitat Valenciana (FPAGV), a partir de les perspectiva i premisses establides, relacionant-les amb la variable «gènere», observant el seu comportament i resposta en diferents «escenaris» de la FPAGV.

1.1.4. Àmbits de l'anàlisi

En l'estudi s'han identificat alguns dels àmbits o «escenaris» essencials i més representatius on la FPAGV reflectix la seua activitat essencial, tractant d'agrupar-los. Després de la seua valoració per l'administració, es va considerar que els més idonis per al seu tractament actualment eren els següents:

a) Estructura de la plantilla del personal inscrita en el Registre de la Direcció General d'Administració Autonòmica i en el Registre de Llocs de Treball (anotacions registrais).

b) Selecció de personal, accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball.

c) Accions formatives del personal inclòs en l'àmbit de l'estudi i anàlisi.

d) Presència de dones i homes en òrgans i meses tècniques de negociació col·lectiva, així com qualsevol altre fòrum d'estes característiques comprès en l'àmbit organitzatiu i subjectiu de l'anàlisi.

e) Sol·licituds realitzades per dones i homes, segons llocs, col·lectius o categories professionals, de modificació o canvi de lloc de treball per qüestions de salut

Dins d'estos escenaris s'ha analitzat el comportament de la variable *gènere* i, en algunes ocasions, complementàriament amb altres subvariables com la territorialitat o l'edat.

1.1.5. Obtenció de les dades analitzades

Les dades que s'han tingut en compte en l'estudi s'han obtingut de tres fonts:

a) Registre de Personal i Llocs de Treball de la Direcció General d'Administració Autonòmica.

b) Base de dades dels plans de formació i accions formatives de l'Institut Valencià d'Administració Pública.

1.1. Metodología del análisis

1.1.1. Identificación del objeto del análisis

El objetivo fundamental y esencial del análisis realizado es realizar el diagnóstico, lo más aproximado posible en el momento actual y con los procedimientos y herramientas informáticas disponibles, de la función pública de la administración de la Generalitat Valenciana, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1.2. Delimitación del objeto del estudio y del análisis

a) Organizativo: las dimensiones del análisis abarcan el de las empleadas y empleados públicos de la administración de la Generalitat Valenciana incluidos en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la administración del Consell. Quedan, por tanto, fuera del análisis y diagnóstico, el personal que presta servicios en instituciones sanitarias al servicio de la Generalitat Valenciana, las y los funcionarios docentes, el personal que presta servicios en la Comunitat Valenciana al servicio de la administración de Justicia, el personal laboral de las empresas públicas de la Generalitat Valenciana (mercantiles y no mercantiles), las fundaciones públicas y los consorcios participados por la Generalitat Valenciana, así como cualquier otra forma organizativa pública no indicada de forma expresa anteriormente.

b) Subjetivo: incluye el personal funcionarial (de carrera e interino), el contratado laboral (de carácter fijo o temporal) y el personal eventual. Quedan, en consecuencia fuera del análisis, las y los altos cargos y las personas de representación y designación política en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana. El colectivo analizado, consta de 16.891 personas.

c) Temporal: el estudio se ha realizado durante el mes de febrero de 2009, habiendo sido ajustado técnicamente, durante el período que transcurre desde esa fecha hasta hoy, fundamentalmente en cuanto a la distribución orgánica, como consecuencia de los cambios operados en la estructura organizativa de la administración de la Generalitat Valenciana.

1.1.3. Diagnóstico

Tal y como se ha señalado anteriormente, el diagnóstico que se realiza tiene como objetivo la identificación de los elementos que en la actualidad son explotables con la tecnología informática disponible y que ilustran la actual estructura y modelo de la función pública de la administración de la Generalitat Valenciana (FPAGV), a partir de las perspectiva y premisas establecidas, relacionándolas con la variable «género», observando su comportamiento y respuesta en diferentes «escenarios» de la FPAGV.

1.1.4. Ámbitos del análisis

En el estudio se han identificado algunos de los ámbitos o «escenarios» esenciales y más representativos donde la FPAGV refleja su actividad esencial, tratando de agruparlos. Después de su valoración por la administración, se consideró que los más idóneos para su tratamiento actualmente eran los siguientes:

a) Estructura de la plantilla del personal inscrita en el Registro de la Dirección General de Administración Autonómica y en el Registro de Puestos de Trabajo (anotaciones registrales).

b) Selección de personal, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo.

c) Acciones formativas del personal incluido en el ámbito del estudio y análisis.

d) Presencia de mujeres y hombres en órganos y mesa técnicas de negociación colectiva, así como cualquier otro foro de estas características comprendido en el ámbito organizativo y subjetivo del análisis.

e) Solicitudes realizadas por mujeres y hombres, según puestos, colectivos o categorías profesionales, de modificación o cambio de puesto de trabajo por cuestiones de salud

Dentro de estos escenarios se ha analizado el comportamiento de la variable *género* y, en algunas ocasiones, complementariamente con otras subvariables como la territorialidad o la edad.

1.1.5. Obtención de los datos analizados

Los datos que se han tenido en cuenta en el estudio se han obtenido de tres fuentes:

a) Registro de Personal y Puestos de Trabajo de la Dirección General de Administración Autonómica.

b) Base de datos de los planes de formación y acciones formativas del Institut Valencià d'Administració Pública.

c) Base de dades dels processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball gestionats per la Direcció General d'Administració autonòmica.

1.1.6. Condicionants de l'anàlisi

a) De caràcter tècnic: Les característiques de l'aplicació informàtica existent actualment en la gestió del personal inclòs en l'àmbit d'este estudi, impedeix tècnicament l'obtenció, la recuperació, l'explotació i el tractament de determinades dades, tant per la seua pròpia estructura, com per la concepció i finalitat inicials, així com per la seua obsolescència.

b) Històrics: No ha resultat possible analitzar el comportament de sèries i seqüències temporals, així com l'evolució històrica de determinats comportaments (la majoria), per no tindre ells (ja siga per impossibilitat tècnica –com s'ha assenyalat en l'apartat anterior– o bé, per impossibilitat material (derivada dels processos de transferència a la Generalitat Valenciana d'efectius d'altres administracions públiques, fonamentalment de l'administració general de l'Estat, en el moment d'assumir noves competències).

Amb la finalitat d'aprofundir en l'anàlisi i avaluació, en el moment en què les ferramentes tecnològiques i informàtiques ho permeten, en els aspectes que siga possible i, preferentment, en el primer any de vigència d'este I Pla, seran explotats i analitzats, entre altres, els indicadors que figuren en l'apartat V (Seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat), així com la distribució de l'ocupació en l'àmbit d'aplicació d'este I Pla, desagregat per sexe.

L'administració de la Generalitat aportarà les dades per a l'elaboració dels indicadors assenyalats i la seua posterior anàlisi la durà a terme la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de l'administració de la Generalitat Valenciana (en endavant CIO-AGV), que es crea per mitjà d'este Pla i a la qual es referix l'apartat IV d'este. L'anàlisi dels indicadors referits haurà de realitzar-se durant el primer trimestre del segon any de vigència d'este I Pla, atenent els condicionants tecnològics que puga haver referits en el paràgraf anterior.

1.1.7. Mètode d'anàlisi

El mètode d'anàlisi ha consistit:

a) Agrupació de les dades susceptibles actualment de tractament tecnològic i informàtic davall determinats criteris interpretatius.

b) Interpretació dels resultats i extracció de conclusions a partir del comportament de les dades obtingudes.

c) Elaboració d'un diagnòstic, sense la pretensió que este fóra complet i reflectira exhaustivament la realitat de la FPAGV, donats els condicionants tècnico-històrics descrits, però que sí que mostrara el més fiablament possible la situació actual.

d) Elecció d'uns indicadors que permeteren realitzar, a posteriori, un seguiment i valoració sobre els objectius generals, específics i accions en què es concretaven estos, dins del I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

e) Enquadrament de l'anàlisi dins de l'escenari i àmbit més ampli del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat Valenciana.

1.1.8. Conclusió final del mètode d'anàlisi

La finalitat essencial de l'anàlisi, tal com s'ha assenyalat, era l'obtenció d'algunes conclusions per a plantejar un tractament de possible aplicació immediata segons el diagnòstic realitzat i la formulació de mesures i accions concretes per a avançar en la consecució de l'objectiu essencial del I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens, que és aconseguir la igualtat real entre dones i homes en l'àmbit de l'administració de la Generalitat Valenciana i, per extensió, en la societat valenciana en general.

1.2. Diagnòstic

De l'anàlisi realitzada i la valoració de les dades obtingudes, a partir dels elements disponibles, s'han obtingut una sèrie d'indicadors que ens permeten, d'una banda realitzar un diagnòstic el més pròxim possible a la realitat amb les ferramentes tecnològiques disponibles actualment i, d'una altra, possibiliten l'avaluació de l'impacte de les activitats i accions que en este I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens s'inclouen.

1.2.1. Distribució del personal per sexe i grup de titulació

– Els grups amb major dotació són el C, el D i el E, on la diferència entre dones i homes és més gran, i és més alta en aquelles.

– El grup A és l'únic on la presència dels homes és superior a la de les dones, encara que no molt significativa (51% i 49%, respectivament).

c) Base de datos de los procesos de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo gestionados por la Dirección General de Administración Autonómica.

1.1.6. Condicionantes del análisis

a) De carácter técnico: las características de la aplicación informática existente actualmente en la gestión del personal incluido en el ámbito de este estudio, impide técnicamente la obtención, recuperación, explotación y tratamiento de determinados datos, tanto por su propia estructura, como por la concepción y finalidad iniciales, así como por su obsolescencia.

b) Históricos: no ha resultado posible analizar el comportamiento de series y secuencias temporales, así como la evolución histórica de determinados comportamientos (la mayoría), por carecer de ellos (ya sea por imposibilidad técnica –como se ha señalado en el apartado anterior– o bien, por imposibilidad material (derivada de los procesos de transferencia a la Generalitat Valenciana de efectivos de otras administraciones públicas, fundamentalmente de la administración General del Estado, en el momento de asumir nuevas competencias).

Con la finalidad de profundizar en el análisis y evaluación, en el momento en que las herramientas tecnológicas e informáticas lo permitan, en los aspectos que sea posible y, preferentemente, en el primer año de vigencia de este I Plan, serán explotados y analizados, entre otros, los indicadores que figuran en el apartado V (Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad), así como la distribución del empleo en el ámbito de aplicación de este I Plan, desagregado por sexo.

La Administración de la Generalitat aportará los datos para la elaboración de los indicadores señalados y su posterior análisis lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la administración de la Generalitat Valenciana (en adelante CIO-AGV), que se crea mediante este plan y a la que se refiere el apartado IV del mismo. El análisis de los referidos indicadores deberá realizarse durante el primer trimestre del segundo año de vigencia de este I Plan, atendiendo a los condicionantes tecnológicos que pudieran existir referidos en el párrafo anterior.

1.1.7. Mètode de anàlisi

El método de análisis ha consistido:

a) Agrupación de los datos susceptibles actualmente de tratamiento tecnológico e informático bajo determinados criterios interpretativos.

b) Interpretación de los resultados y extracción de conclusiones a partir del comportamiento de los datos obtenidos.

c) Elaboración de un diagnóstico, sin la pretensión de que éste fuera completo y reflejara exhaustivamente la realidad de la FPAGV, dados los condicionantes técnico-históricos descritos, pero que sí que mostrara lo más fiablemente posible la situación actual.

d) Elección de unos indicadores que permitieran realizar, a posteriori, un seguimiento y valoración sobre los objetivos generales, específicos y acciones en los que se concretaban éstos, dentro del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

e) Encuadre del análisis dentro del escenario y ámbito más amplio del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat Valenciana.

1.1.8. Conclusión final del método de análisis

La finalidad esencial del análisis, tal como se ha señalado, era la obtención de algunas conclusiones para plantear un tratamiento de posible aplicación inmediata según el diagnóstico realizado y la formulación de medidas y acciones concretas para avanzar en la consecución del objetivo esencial del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

1.2. Diagnóstico

Del análisis realizado y la valoración de los datos obtenidos, a partir de los elementos disponibles, se han obtenido una serie de indicadores que nos permiten, por una parte realizar un diagnóstico lo más cercano posible a la realidad con las herramientas tecnológicas disponibles actualmente y, por otra, posibilitan la evaluación del impacto de las actividades y acciones que en este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres se incluyen.

1.2.1. Distribución del personal por sexo y grupo de titulación

– Los grupos con mayor dotación son el C, el D y el E, donde la diferencia entre mujeres y hombres es mayor, siendo más alta en aquéllas.

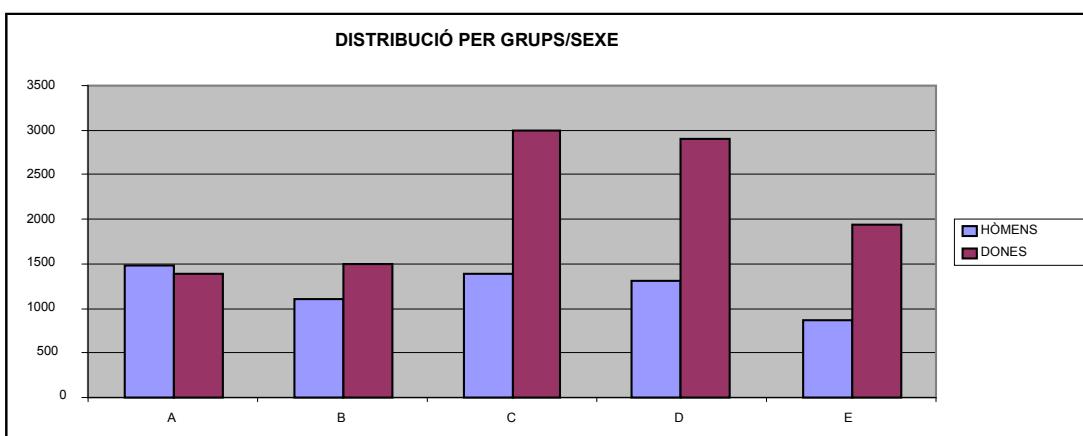
– El grupo A es el único donde la presencia de los hombres es superior a la de las mujeres, aunque no muy significativa (51% y 49%, respectivamente).

– En els grups C, D i E la presència de les dones enfront de la dels hòmens està, aproximadament, en uns percentatges de prop del 68%-69% (dones) i 32%-31% (hòmens), enfront de la mitjana general que està en el 64% dones i 36% hòmens.

– En los grupos C, D y E la presencia de las mujeres frente a la de los hombres está, aproximadamente, en unos porcentajes alrededor al 68%-69% (mujeres) y 32%-31% (hombres), frente a la media general que está en el 64% mujeres y 36% hombres.

TAULA 1
I. PERSONAL AL SERVICI DE LA GENERALITAT DISTRIBUCIÓ PER SEXE

	A	B	C	D	E
HÒMENS	1474	1102	1395	1313	870
DONES	1395	1508	2992	2903	1939



TAULA 2.
PERCENTATGES

	A	B	C	D	E	TOTAL
HÒMENS	51,38%	42,22%	31,80%	31,14%	30,97%	36,43%
DONES	48,62%	57,78%	68,20%	68,86%	69,03%	63,57%

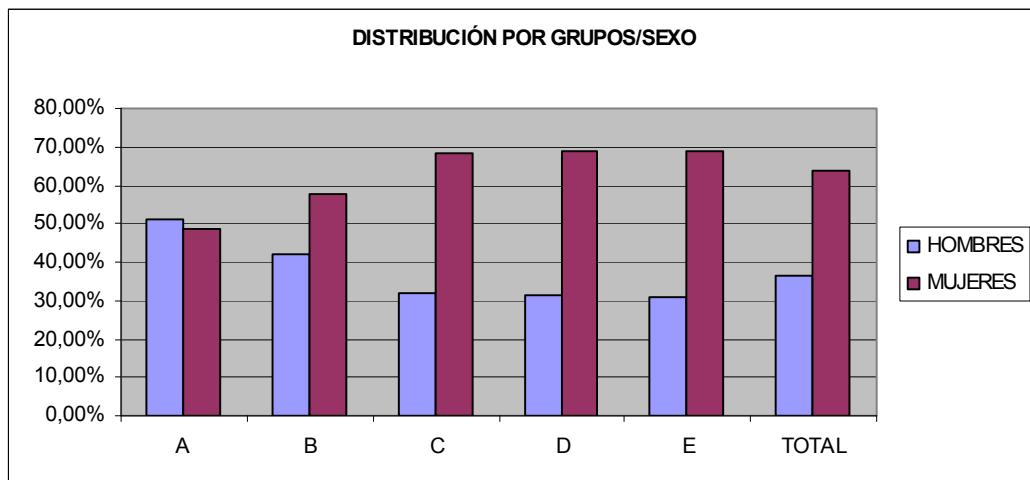


TABLA 1

I. PERSONAL AL SERVICIO DE LA GENERALITAT.
DISTRIBUCIÓN POR SEXO.

	A	B	C	D	E
HOMBRES	1474	1102	1395	1313	870
MUJERES	1395	1508	2992	2903	1939

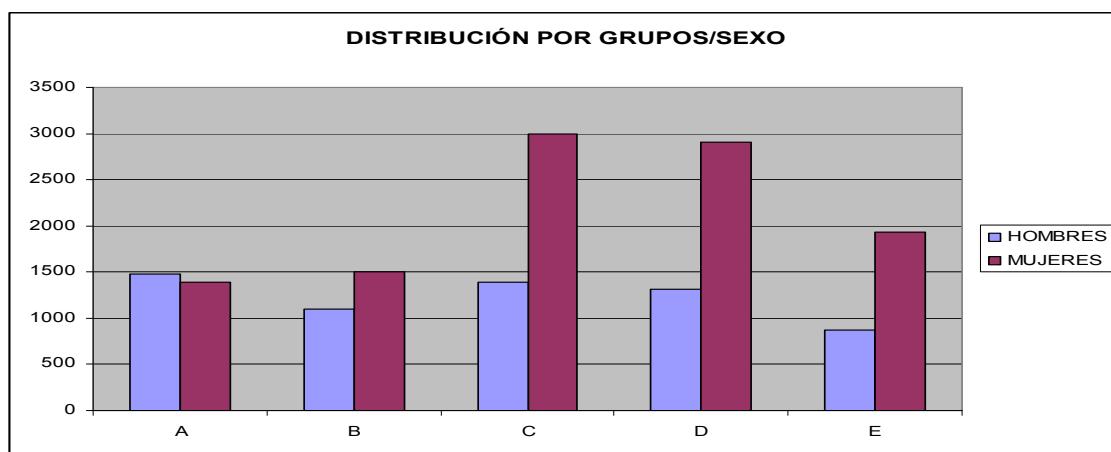
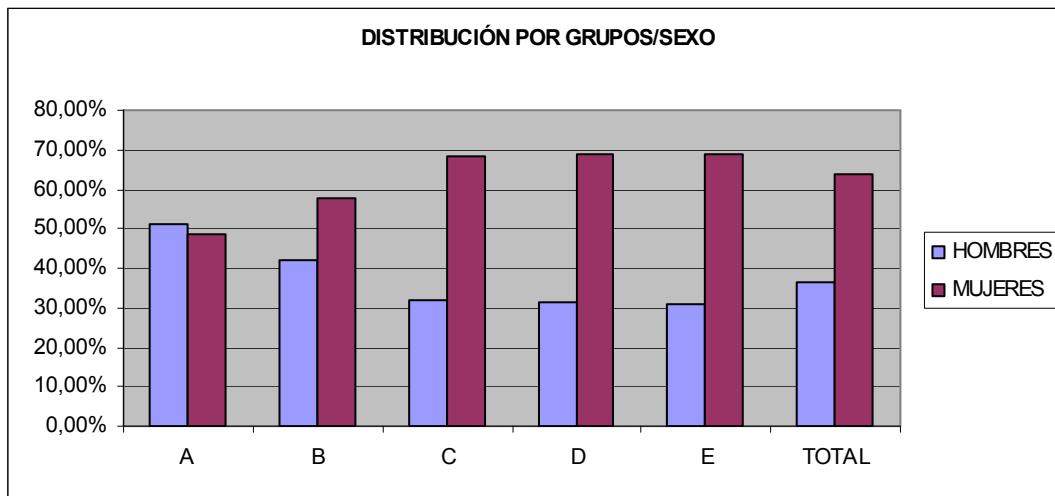


TABLA 2

PORCENTAJES

	A	B	C	D	E	TOTAL
HOMBRES	51,38%	42,22%	31,80%	31,14%	30,97%	36,43%
MUJERES	48,62%	57,78%	68,20%	68,86%	69,03%	63,57%



1.2.2. Distribució del personal per sexe i edat.

– La forquilla d'edat on la presència de les dones és més significativa és la que va de 30 a 39 anys, tendència que es manté en termes generals, encara que amb un comportament menys contundent, en els trams de 40-49 anys i de 50-59 anys.

– La presència d'hòmens és major que la de dones en els trams finals de la vida professional (60-64 anys i 65 o més –Prolongació del servei actiu–).

1.2.2. Distribución del personal por sexo y edad

– La horquilla de edad donde la presencia de las mujeres es más significativa es la que va de 30 a 39 años, tendencia que se mantiene en términos generales, aunque con un comportamiento menos contundente, en los tramos de 40-49 años y de 50-59 años.

– La presencia de hombres es mayor que la de mujeres en los tramos finales de la vida profesional (60-64 años y 65 o más –prolongación del servicio activo–).

TAULA 3
DISTRIBUCIÓ PER EDAT I SEXE (FORQUILLES SEGONS MAP)

	MENYS DE 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MÉS
HÒMENS	74	831	2433	1969	762	120
DONES	255	1924	4550	3334	700	48

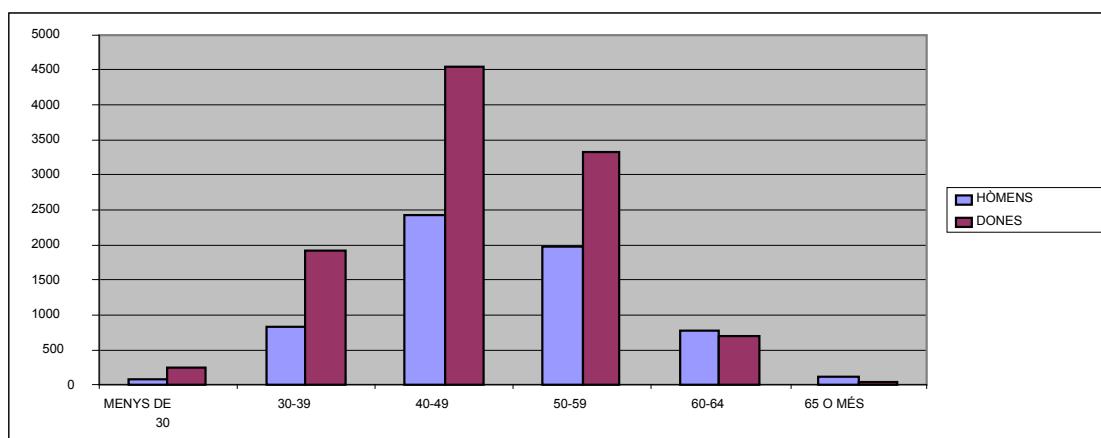
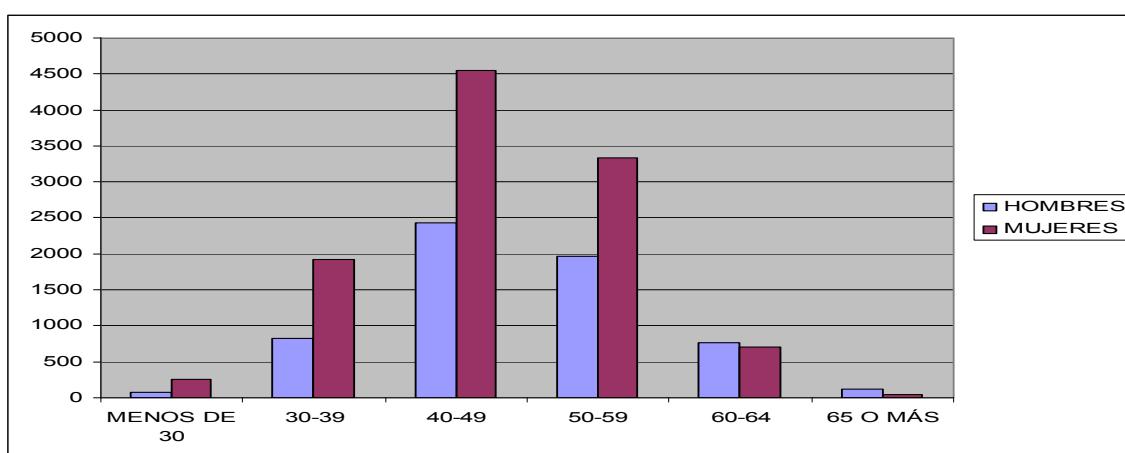


TABLA 3
DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO (HORQUILLAS SEGÚN MAP)

	MENOS DE 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MÁS
HOMBRES	74	831	2433	1969	762	120
MUJERES	255	1924	4550	3334	700	48



1.2.3. Distribució del personal per conselleries i sexe

– En pràcticament totes les conselleries i organismes analitzats, la presència de les dones és superior a la dels homes, excepte en Medi Ambient, Infraestructures i IVIA, amb presència tradicionalment de personal del gènere masculí.

– Resulta significativa la presència de dones en les conselleries de Benestar Social o Educació, on la rellevància de la presència de determinats col·lectius, condiciona i marca la dada final (educadors/es d'educació especial i infantil; assistents socials, fisioterapeutes, etc.). Este resultat té una explicació amb la comparació de les dades dels processos selectius, on la presència de dones en estos col·lectius també és superior a la dels homes.

En les taules 5 a 9, s'establix la distribució per grups i col·lectius professionals, i s'hi han inclòs no tots els col·lectius, sinó només a aquells que s'han considerat especialment significatius, bé pel nombre de personal que el componen, bé per la presència significativa d'un o altre sexe en este.

TAULA 4

DISTRIBUCIÓ PER CONSELLERIES I SEXE

	HÒMENS	DONES
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	3	3
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	6	12
AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT	103	176
CONSELL VALENCIÀ DE L'ESPORT	37	32
C. D'AGRICULTURA, PESCA I ALIMENTACIÓ.	595	618
C. DE BENESTAR SOCIAL	674	1988
C. DE CULTURA I ESPORT	172	281
C. DE GOVERNACIÓ	80	92
C. DE JUSTÍCIA I ADM. PÚBLIQUES	287	514
C. DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE	604	410
C. DE SANITAT	231	482
C. DE SOLIDARITAT I CIUTADANIA	44	79
C. DE TURISME	45	70
C. D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ	442	706
C. D'EDUCACIÓ	1345	3485
C. D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ	255	345
C. D'INFRAESTRUCTURES I TRANSPORT	329	251
INS. VA. DE L'AUDIOVISUAL RICARDO MUÑOZ SUAY	3	12
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	16	8
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	2	1
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT (IVAJ)	67	111
INSTITUT VALENCIÀ DE LA MÚSICA	3	4
INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA	19	28
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	145	81
INVASSAT	70	48
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	96	107
SERVEF	557	963
TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETÈNCIA DE LA CV	1	3

1.2.3. Distribución del personal por consellerías y sexo

– En prácticamente todas las consellerías y organismos analizados, la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres, excepto en Medio Ambiente, Infraestructuras e IVIA, con presencia tradicionalmente de personal del género masculino.

– Resulta significativa la presencia de mujeres en las consellerías de Bienestar Social o Educación, donde la relevancia de la presencia de determinados colectivos, condiciona y marca el dato final (Educadoras/es de Educación Especial e Infantil; Asistentes Sociales, Fisioterapeutas, etc.). Este resultado tiene una explicación con la comparación de los datos de los procesos selectivos, donde la presencia de mujeres en estos colectivos también es superior a la de los hombres.

En las tablas 5 a 9, se establece la distribución por grupos y colectivos profesionales, habiéndose incluido en las mismas, no a todos los colectivos, sino sólo a aquellos que se han considerado especialmente significativos, bien por el número de personal que lo componen, bien por la presencia significativa de uno u otro sexo en el mismo.

TABLA 4

DISTRIBUCIÓN POR CONSELLERIAS Y SEXO

	HOMBRES	MUJERES
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	3	3
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	6	12
AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT	103	176
CONSELL VALENCIÀ DE L'ESPORT	37	32
C. D'AGRICULTURA, PESCA I ALIMENTACIÓ.	595	618
C. DE BENESTAR SOCIAL	674	1988
C. DE CULTURA I ESPORT	172	281
C. DE GOVERNACIÓ	80	92
C. DE JUSTÍCIA I ADM. PÚBLIQUES	287	514
C. DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE	604	410
C. DE SANITAT	231	482
C. DE SOLIDARITAT I CIUTADANIA	44	79
C. DE TURISME	45	70
C. D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ	442	706
C. D'EDUCACIÓ	1345	3485
C. D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ	255	345
C. D'INFRAESTRUCTURES I TRANSPORT	329	251
INS. VA. DE L'AUDIOVISUAL RICARDO MUÑOZ SUAY	3	12
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	16	8
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	2	1
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT (IVAJ)	67	111
INSTITUT VALENCIÀ DE LA MÚSICA	3	4
INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA	19	28
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	145	81
INVASSAT	70	48
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	96	107
SERVEF	557	963
TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETÈNCIA DE LA CV	1	3

TAULA 5

GRUP A

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
COS D'ADVOCATS/ADES DE LA GENERALITAT	37	25	62	59,68%	40,32%
ARQUITECTE/A	7	19	26	26,92%	73,08%
INSPECTOR/A EDUCACIÓ	27	90	117	23,08%	76,92%
INFORMATIC /A	49	81	130	37,69%	62,31%
COS D'INTERVENTORS/RES I AUDITORS/RES DE LA GENERALITAT	21	19	40	52,50%	47,50%
METGE /A	31	19	50	62,00%	38,00%
PERIODISTA	12	2	14	85,71%	14,29%
PSICOLEG/OLOGA	42	3	45	93,33%	6,67%
TECNIC /A SUPERIOR AGRARI /A	7	17	24	29,17%	70,83%
TITULAT/ADA SUPERIOR (IVIA)	6	35	41	14,63%	85,37%
COS D'INSPECTORS/RES DE TRIBUTS DE LA GENERALITAT	28	13	41	68,29%	31,71%
VETERINARI/A	40	27	67	59,70%	40,30%
PSICOPEDAGOG/ÒGA	6	10	16	37,50%	62,50%

TAULA 6

GRUP B

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
INFORMÀTIC/A	31	38	69	44,93%	55,07%
ARQUITECTE /A TÈCNIC /A	8	36	44	18,18%	81,82%
FISIOTERAPEUTA	64	32	96	66,67%	33,33%
TÈCNIC /A MITJÀ /A ESPECIALISTA EN MENORS	193	102	295	65,42%	34,58%
ENGINYER/A TÈCNICA/ AGRÍCOLA (IVIA)	10	23	33	30,30%	69,70%
ENGINYER/A TÈCNICA/ AGRÍCOLA (CON. AGRICULTURA)	40	50	90	44,44%	55,56%
ENGINYER/A TÈCNICA/ FORESTAL	3	12	15	20,00%	80,00%
DIRECTOR/A CEAM	20	6	26	76,92%	23,08%
TÈCNIC /A MITJÀ /A DE PROMOCIÓ LINGÜÍSTICA	28	22	50	56,00%	44,00%
CAP /A D'AGÈNCIA D'EXTENSIÓ AGRÀRIA	7	33	40	17,50%	82,50%
TÈCNIC /A MITJÀ /A D'OBRES PÚBLIQUES	5	38	43	11,63%	88,37%
AGENT TRANSFERÈNCIA I TECNOLOGIA AGRÀRIA	0	15	15	0,00%	100,00%
ASSISTENT/A SOCIAL	131	12	143	91,61%	8,39%
AJUDANT/AR ARXIUS I BIBLIOTEQUES	29	9	38	76,32%	23,68%
TÈCNIC /A MITJÀ /A DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	14	10	24	58,33%	41,67%
TÈCNIC /A MITJÀ /A INTEGRACIÓ SOCIAL	15	5	20	75,00%	25,00%
ATS	114	26	140	81,43%	18,57%

TAULA 7

GRUP C

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
AGENT MEDIAMBIENTAL	29	233	262	11,07%	88,93%
INFORMÀTIC/A	22	48	70	31,43%	68,57%
EDUCADOR /A EDUCACIÓ ESPECIAL	618	81	699	88,41%	11,59%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓ SOCIAL	138	27	165	83,64%	16,36%
DELINEANT/A	7	19	26	26,92%	73,08%
TÈCNIC /A MITJÀ /A SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL	(INVASSAT) 5	19	24	20,83%	79,17%
ESPECIALISTA PROJECTES I OBRES	1	13	14	7,14%	92,86%
EDUCADOR/A ESCOLA INFANTIL	182	5	187	97,33%	2,67%

TABLA 5

GRUPO A

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CUERPO DE ABOGADOS/AS DE LA GENERALITAT	37	25	62	59,68%	40,32%
ARQUITECTO/A	7	19	26	26,92%	73,08%
INSPECTOR/A EDUCACIÓN	27	90	117	23,08%	76,92%
INFORMATICO/A	49	81	130	37,69%	62,31%
CUERPO DE INTERVENTORES/AS Y AUDITORES/AS DE LA GEN	21	19	40	52,50%	47,50%
MÉDICO/A	31	19	50	62,00%	38,00%
PERIODISTA	12	2	14	85,71%	14,29%
PSICOLOGO/A	42	3	45	93,33%	6,67%
TÉCNICO/A SUPERIOR AGRARIO/A	7	17	24	29,17%	70,83%
TITULADO/A SUPERIOR (IVIA)	6	35	41	14,63%	85,37%
CUERPO DE INSPECTORES/AS DE TRIBUTOS DE LA GENERALITAT	28	13	41	68,29%	31,71%
VETERINARIO/A	40	27	67	59,70%	40,30%
PSICOPEDAGOGO/A	6	10	16	37,50%	62,50%

TAULA 6

GRUP B

COL·LECTIU	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES %	HÒMENS %
INFORMÀTIC/A	31	38	69	44,93%	55,07%
ARQUITECTE /A TÈCNIC /A	8	36	44	18,18%	81,82%
FISIOTERAPEUTA	64	32	96	66,67%	33,33%
TÈCNIC /A MITJÀ /A ESPECIALISTA EN MENORS	193	102	295	65,42%	34,58%
ENGINYER/A TÈCNIC/A AGRÍCOLA (IVIA)	10	23	33	30,30%	69,70%
ENGINYER/A TÈCNIC/A AGRÍCOLA (CON. AGRICULTURA)	40	50	90	44,44%	55,56%
ENGINYER/A TÈCNIC/A FORESTAL	3	12	15	20,00%	80,00%
DIRECTOR/A CEAM	20	6	26	76,92%	23,08%
TÈCNIC /A MITJÀ /A DE PROMOCIÓ LINGÜÍSTICA	28	22	50	56,00%	44,00%
CAP /A D'AGÈNCIA D'EXTENSIÓ AGRÀRIA	7	33	40	17,50%	82,50%
TÈCNIC /A MITJÀ /A D'OBRES PÚBLIQUES	5	38	43	11,63%	88,37%
AGENT TRANSFERÈNCIA I TECNOLOGIA AGRÀRIA	0	15	15	0,00%	100,00%
ASSISTENT/A SOCIAL	131	12	143	91,61%	8,39%
AJUDANT/A ARXIUS I BIBLIOTEEKUES	29	9	38	76,32%	23,68%
TÈCNIC /A MITJÀ /A DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	14	10	24	58,33%	41,67%
TÈCNIC /A MITJÀ /A INTEGRACIÓ SOCIAL	15	5	20	75,00%	25,00%
ATS	114	26	140	81,43%	18,57%

TABLA 7

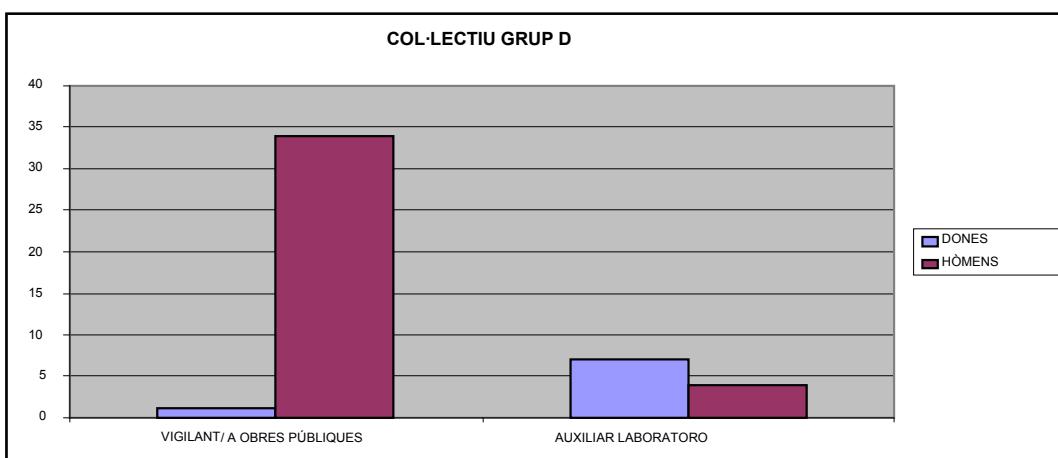
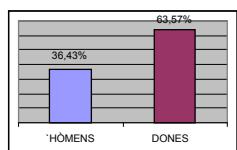
GRUPO C

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
AGENTE MEDIOAMBIENTAL	29	233	262	11,07%	88,93%
INFORMATICO/A	22	48	70	31,43%	68,57%
EDUCADOR/A EDUCACIÓN ESPECIAL	618	81	699	88,41%	11,59%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓN SOCIAL	138	27	165	83,64%	16,36%
DELINEANTE/A	7	19	26	26,92%	73,08%
TÉCNICO/A MEDIO/A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	19	24	20,83%	79,17%
ESPECIALISTA PROYECTOS Y OBRAS	1	13	14	7,14%	92,86%
EDUCADOR/A ESCUELA INFANTIL	182	5	187	97,33%	2,67%

TAULA 8

GRUP D

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
VIGILANT /A OBRES PÚBLIQUES	1	34	35	2,86%	97,14%
AUXILIAR LABORATORI	7	4	11	63,64%	36,36%
AUXILIAR CLÍNICA	357	30	387	92,25%	7,75%



TAULA 9

GRUP E

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
NETEJADOR/A	396	18	414	95,65%	4,35%
SULBARTERNA	1002	650	1652	60,65%	39,35%

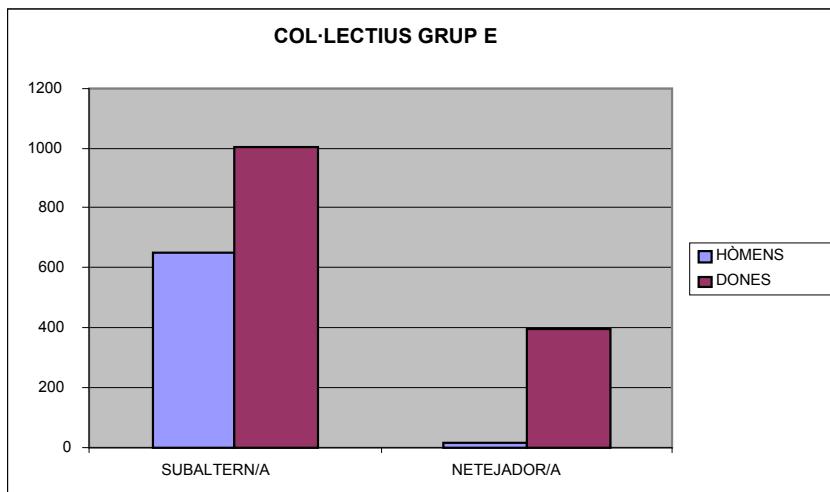
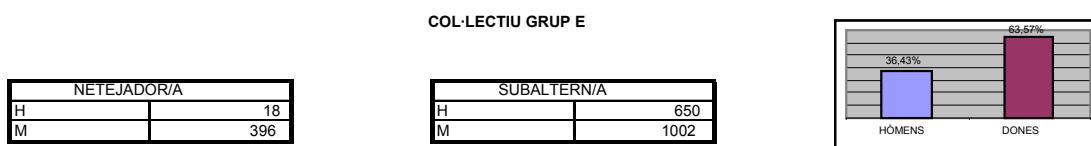


TABLA 8

GRUPO D

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
VIGILANTE/A OBRAS PÚBLICAS	1	34	35	2,86%	97,14%
AUXILIAR LABORATORIO	7	4	11	63,64%	36,36%
AUXILIAR CLÍNICA	357	30	387	92,25%	7,75%

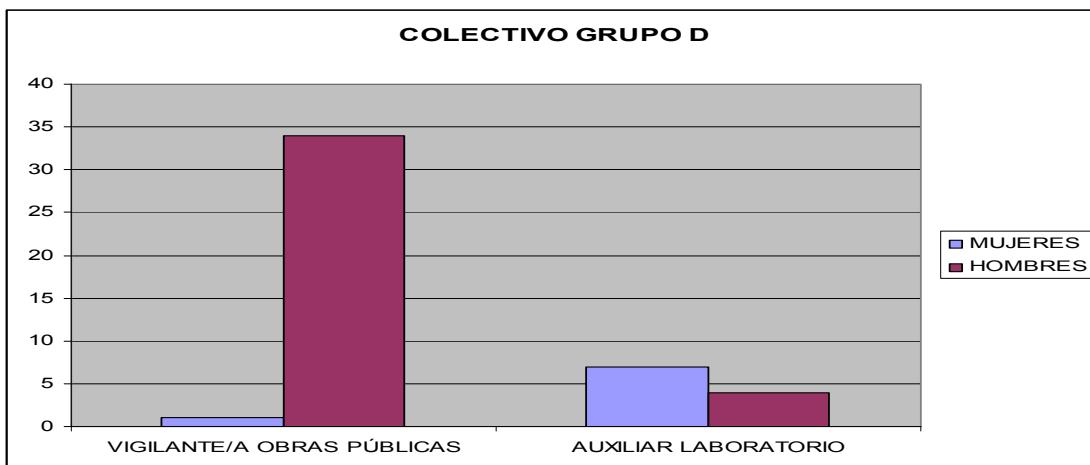
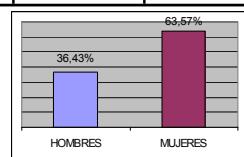
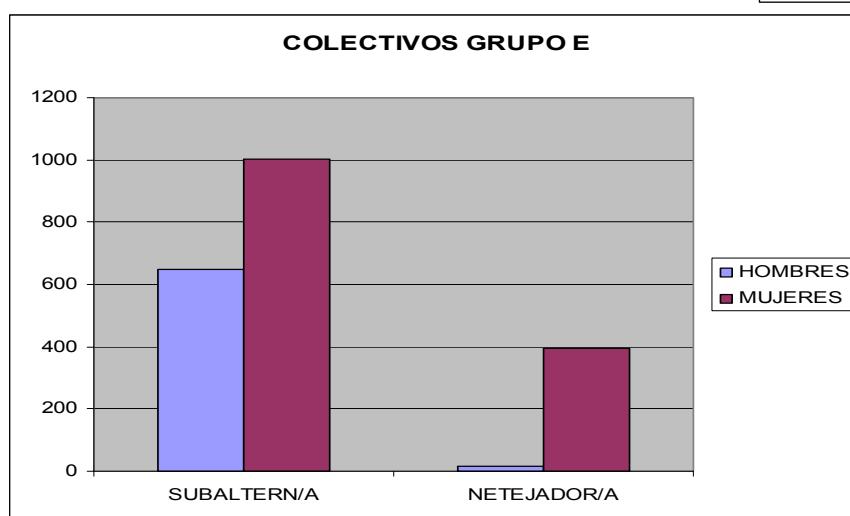
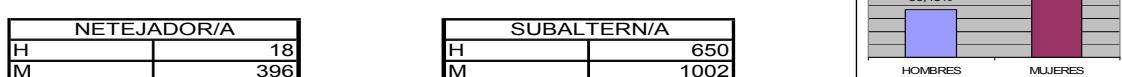


TABLA 9

GRUPO E

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
NETEJADOR/A	396	18	414	95,65%	4,35%
SULBARTERNA	1002	650	1652	60,65%	39,35%

COLECTIVO GRUPO E



1.2.4. Distribució per direccions i sexe

– La presència en les direccions dels grups superiors (àrea, servici i secció) és majoritària dels hòmens, tendència que s'invertix a mesura que es descendix de grup de titulació, i que és molt significativa en direccions d'unitat i negociat i, especialment, en les secretaries de direcció.

– És especialment significativa la presència majoritària (ho ha sigut també tradicionalment) de les dones en les secretaries generals administratives, lloc de la màxima jerarquia administrativa en l'administració de la Generalitat, segons la Llei del Consell. D'un total de 13 llocs, 9 estan ocupats per dones i 4 per hòmens (aproximadament, el 70% enfront del 30%).

1.2.4. Distribución por jefaturas y sexo

– La presencia en las jefaturas de los grupos superiores (Área, Servicio y Sección) es mayoritaria de los hombres, tendencia que se invierte a medida que se desciende de grupo de titulación, siendo muy significativa en jefaturas de unidad y negociado y, especialmente, en las secretarías de dirección.

– Es especialmente significativa la presencia mayoritaria (lo ha sido también tradicionalmente) de las mujeres en las Secretarías Generales Administrativas, puesto de la máxima jerarquía administrativa en la administración de la Generalitat, según la Ley del Consell. De un total de 13 puestos, 9 están ocupados por mujeres y 4 por hombres (aproximadamente, el 70% frente al 30%).

TAULA 10

SECRETARIES GENERALS ADMINISTRATIVES

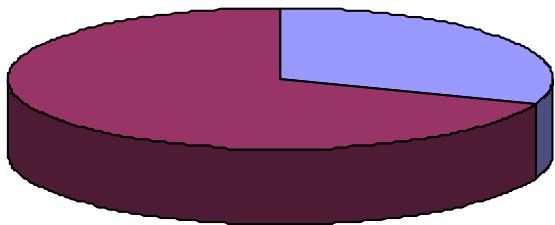
CONSELLERIA	HOMME	DONA
INDÚSTRIA	1	
ECONOMIA		1
MEDI AMBIENT		1
INFRAESTRUCTURES		1
EDUCACIÓ		1
CULTURA		1
SANITAT	1	
AGRICULTURA		1
BENESTAR SOCIAL	1	
JUSTÍCIA I AP		1
GOVERNACIÓ		1
TURISME	1	
SOLIDARITAT		1
TOTAL	4	9

TABLA 10

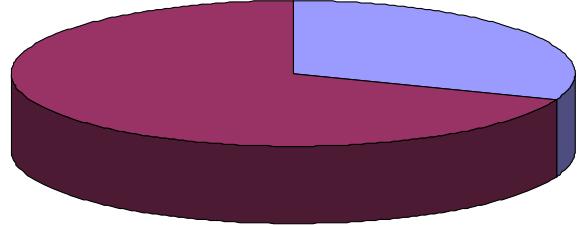
SECRETARÍAS GENERALES ADMINISTRATIVAS

CONSELLERIA	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIA	1	
ECONOMIA		1
MEDIO AMBIENTE		1
INFRAESTRUCTURAS		1
EDUCACIÓN		1
CULTURA		1
SANIDAD	1	
AGRICULTURA		1
BIENESTAR SOCIAL	1	
JUSTICIA Y AA.PP.		1
GOBERNACIÓN		1
TURISMO	1	
SOLIDARIDAD		1
TOTAL	4	9

SGA PER SEXE



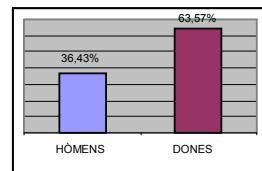
SGA POR SEXO



TAULA 11

DISTRIBUCIÓ PER JEFATURES I SEXE

HÒMENS	116
DONES	86



ÀREES

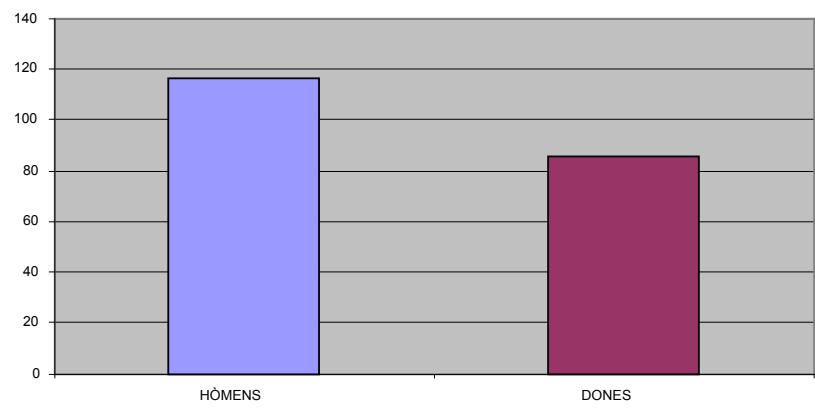
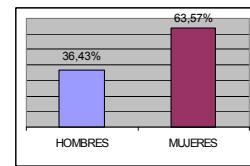


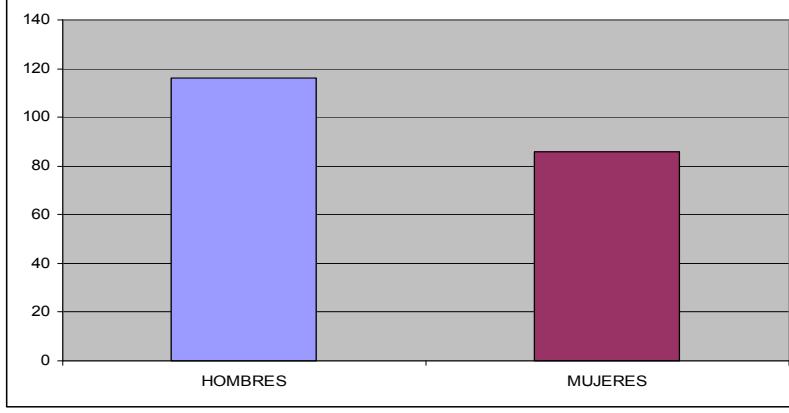
TABLA 11

DISTRIBUCIÓN POR JEFATURAS Y SEXO

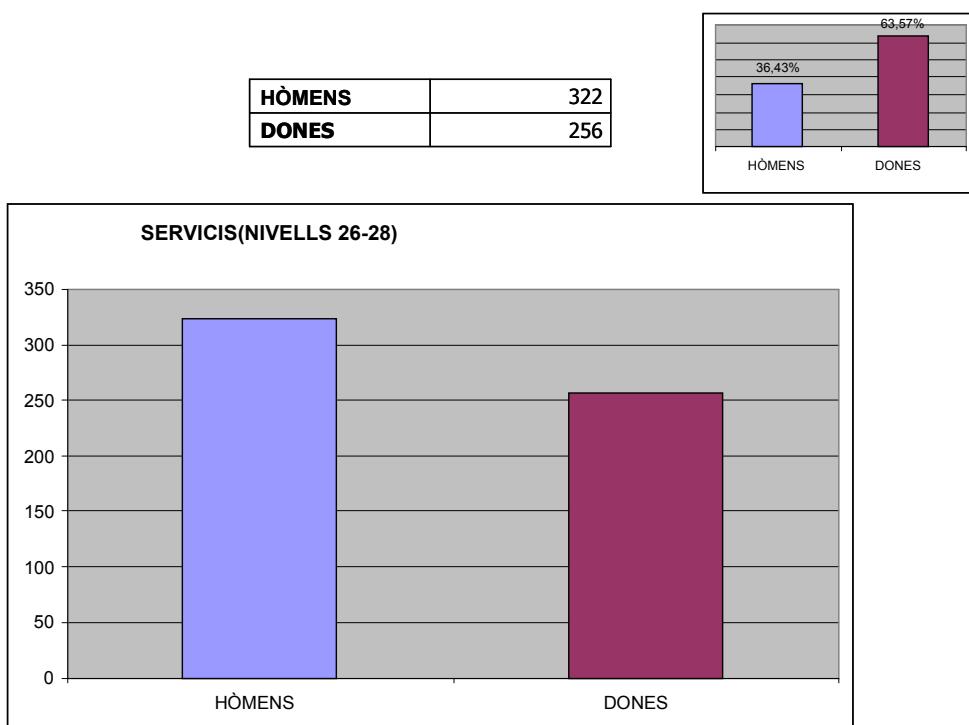
HOMBRES	116
MUJERES	86



ÁREAS



TAULA 12



TAULA 13

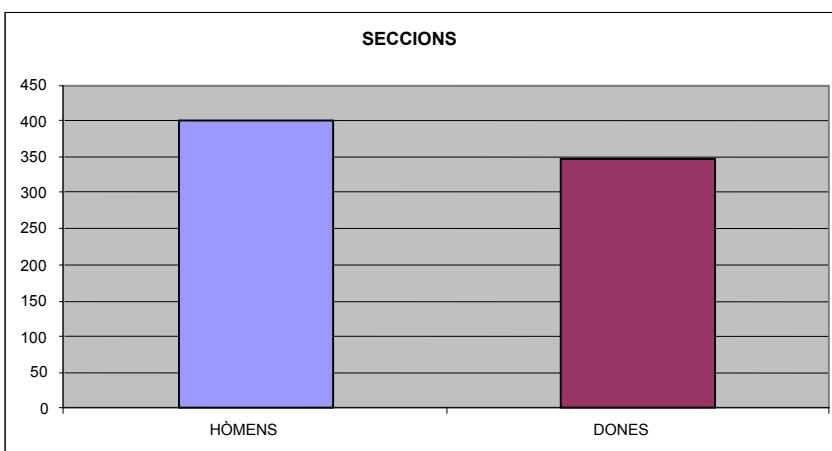
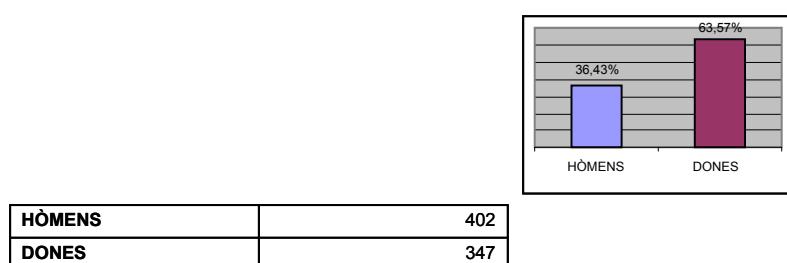
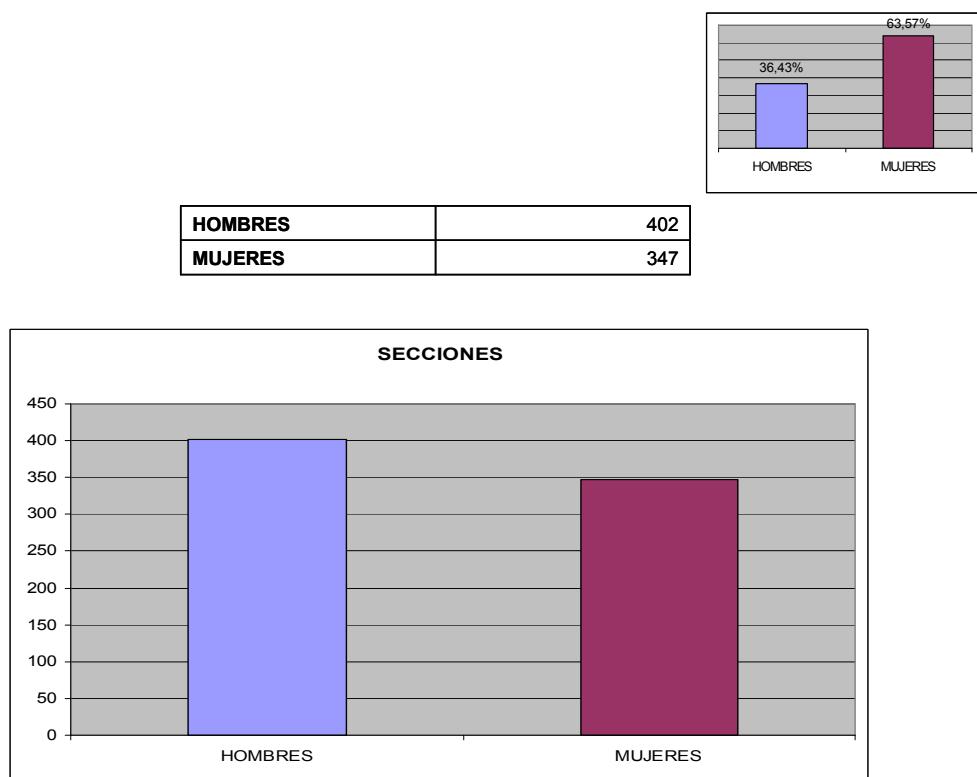


TABLA 12

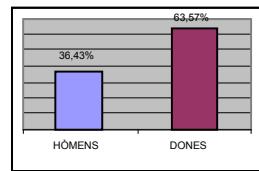


TABLA 13

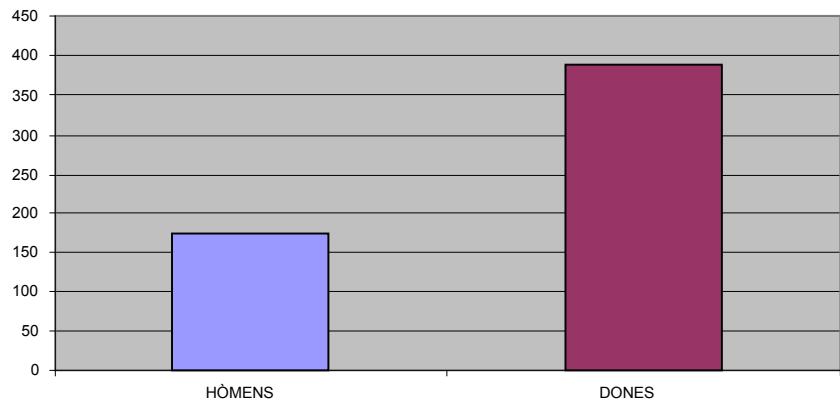


TAULA 14

HÒMENS	176
DONES	389

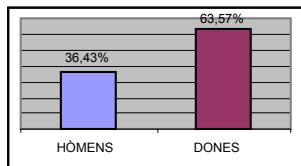


UNITATS



TAULA 15

HÒMENS	205
DONES	543



NEGOCIATS

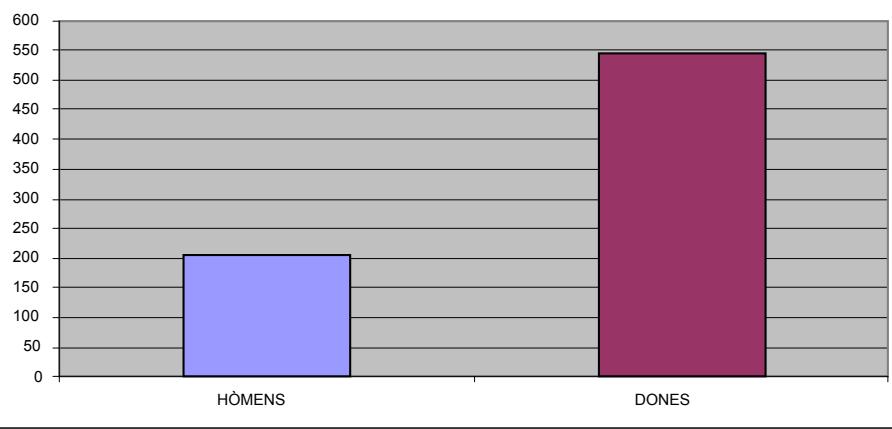


TABLA 14

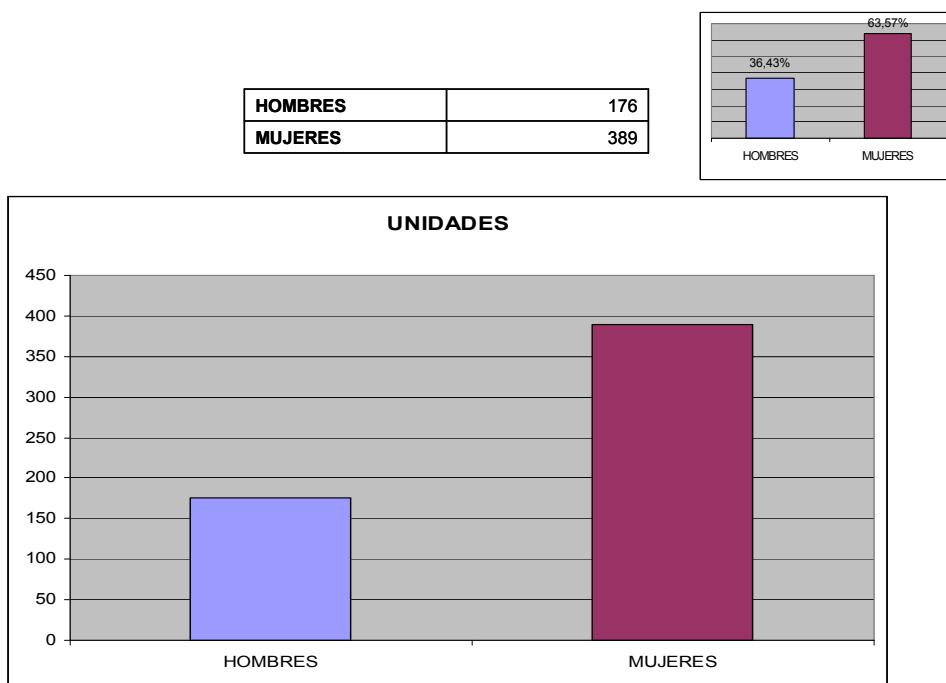
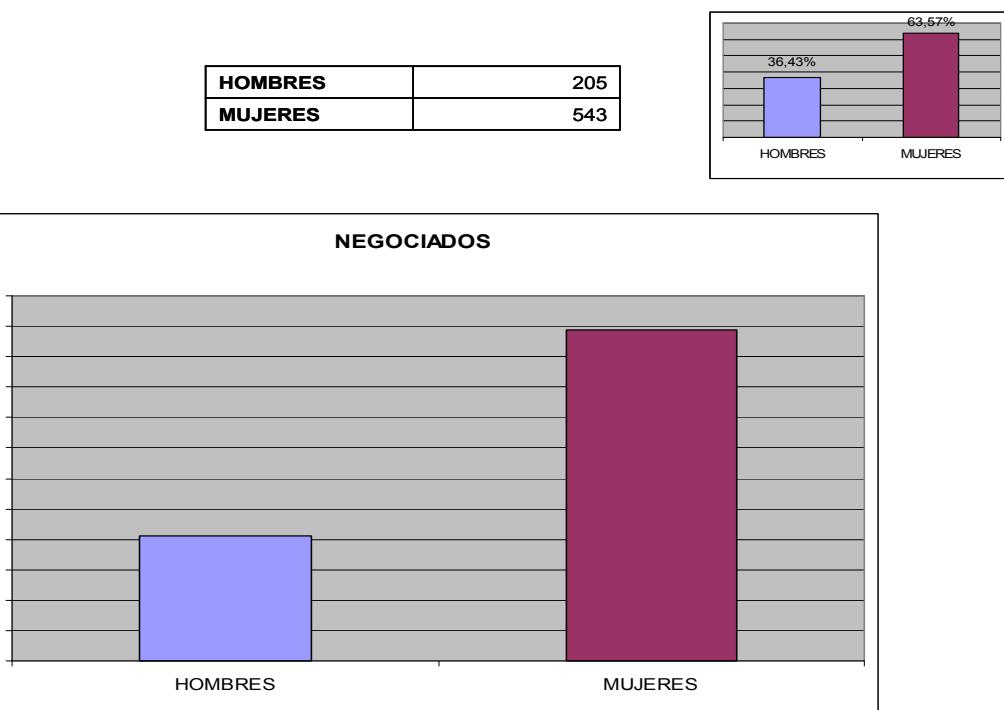


TABLA 15



TAULA 16

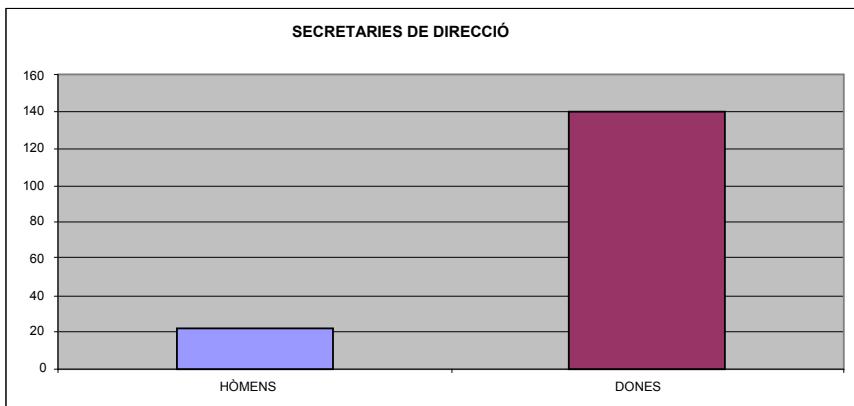
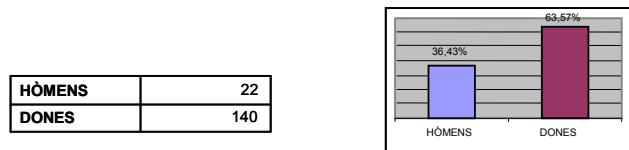
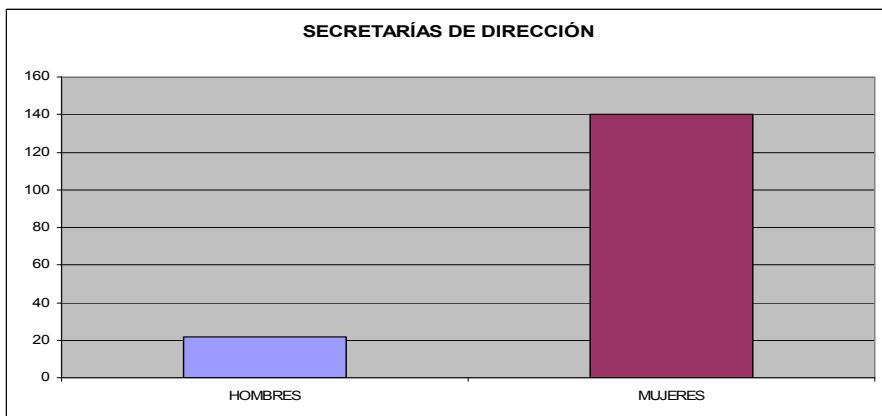
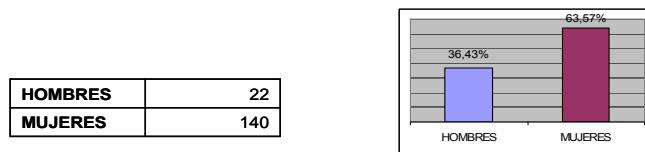


TABLA 16



1.2.5. Assignació del complement de destinació (nivell) per sexe

– Les dades resultants de l'anàlisi reflectixen que l'assignació dels nivells superiors (del 22 al 30) estan assignats majoritàriament a llocs de treball ocupats per homes, tendència que és la inversa en els nivells des del 10 fins al 20.

– Resulta especialment significativa l'assignació majoritària a llocs ocupats per dones en els nivells 10, 12, 14 i 16.

1.2.5. Asignación del complemento de destino (nivel) por sexo

– Los datos resultantes del análisis reflejan que la asignación de los niveles superiores (del 22 al 30) están asignados mayoritariamente a puestos de trabajo ocupados por hombres, tendencia que es la inversa en los niveles desde el 10 hasta el 20.

– Resulta especialmente significativa la asignación mayoritaria a puestos ocupados por mujeres en los niveles 10, 12, 14 y 16.

TAULA 17

SEXO PER NIVELLS

NIVELLS	HOMENS	DONES	TOTAL	HOMENS %	DONES %
10	841	1922	2763	30,44%	69,56%
12	1221	2644	3865	31,59%	68,41%
13	7	7	14	50,00%	50,00%
14	682	2093	2775	24,58%	75,42%
15	51	43	94	54,26%	45,74%
16	540	1324	1864	28,97%	71,03%
17	284	148	432	65,74%	34,26%
18	355	622	977	36,34%	63,66%
19	218	157	375	58,13%	41,87%
20	342	505	847	40,38%	59,62%
21	17	21	38	44,74%	55,26%
22	321	306	627	51,20%	48,80%
23	1	0	1	100,00%	0,00%
24	664	546	1210	54,88%	45,12%
25	14	4	18	77,78%	22,22%
26	349	230	579	60,28%	39,72%
27	5	0	5	100,00%	0,00%
28	111	73	184	60,33%	39,67%
30	131	92	223	58,74%	41,26%

TABLA 17

SEXO POR NIVELES

NIVELES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
10	841	1922	2763	30,44%	69,56%
12	1221	2644	3865	31,59%	68,41%
13	7	7	14	50,00%	50,00%
14	682	2093	2775	24,58%	75,42%
15	51	43	94	54,26%	45,74%
16	540	1324	1864	28,97%	71,03%
17	284	148	432	65,74%	34,26%
18	355	622	977	36,34%	63,66%
19	218	157	375	58,13%	41,87%
20	342	505	847	40,38%	59,62%
21	17	21	38	44,74%	55,26%
22	321	306	627	51,20%	48,80%
23	1	0	1	100,00%	0,00%
24	664	546	1210	54,88%	45,12%
25	14	4	18	77,78%	22,22%
26	349	230	579	60,28%	39,72%
27	5	0	5	100,00%	0,00%
28	111	73	184	60,33%	39,67%
30	131	92	223	58,74%	41,26%

1.2.6. Distribució per sexe i relació jurídica del personal

– Tant en personal funcionari de carrera com en contractació laboral fixa, la presència de dones és majoritària.

– Entre este personal la proporció de la presència d'hòmens i de dones es manté, amb poques paraules, amb 4 punts de diferència a favor dels hòmens (60%-40%), respecte a la presència general (64%%-36%).

– En relació amb el personal temporal, és majoritària la presència de dones respecte a la dels hòmens.

1.2.6. Distribución por sexo y relación jurídica del personal

– Tanto en personal funcionario de carrera como en contratación laboral fija, la presencia de mujeres es mayoritaria.

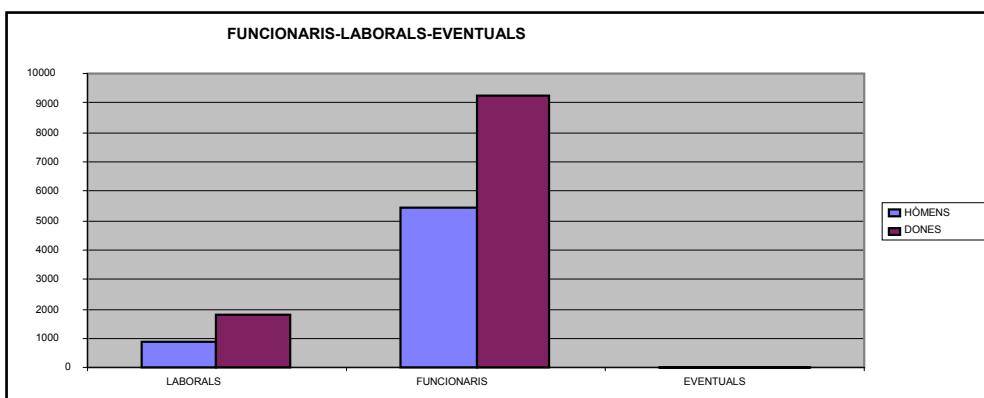
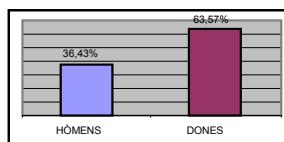
– Entre este personal la proporción de la presencia de hombres y de mujeres se mantiene, a grandes rasgos, con 4 puntos de diferencia a favor de los hombres (60%-40%), respecto a la presencia general (64%%-36%).

– En relación con el personal temporal, es mayoritaria la presencia de mujeres con respecto a la de los hombres.

TAULA 18

DISTRIBUCIÓ PER RELACIÓ JURÍDICA

FUNCIONARIS-LABORALS-EVENTUALS		HÒMENS	DONES
LABORALS		868	1801
FUNCIONARIS		5455	9254
EVENTUALS		33	40



TAULA 19.

PERSONAL TEMPORAL

PERSONAL TEMPORAL	HÒMENS %	DONES %
TEMPORALS (F.I i CLT)	28,02%	71,98%

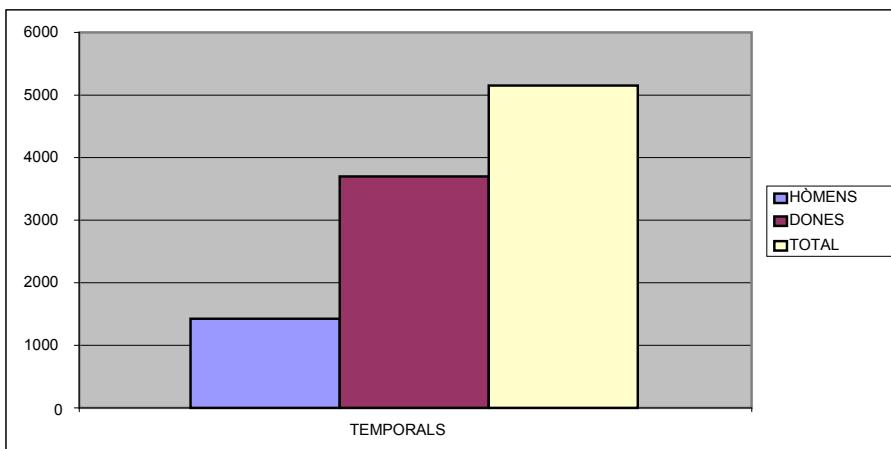


TABLA 18

DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA

FUNCIONARIOS-LABORALES-EVENTUALES		
	HOMBRES	MUJERES
LABORALES	868	1801
FUNCIONARIOS	5455	9254
EVENTUALES	33	40

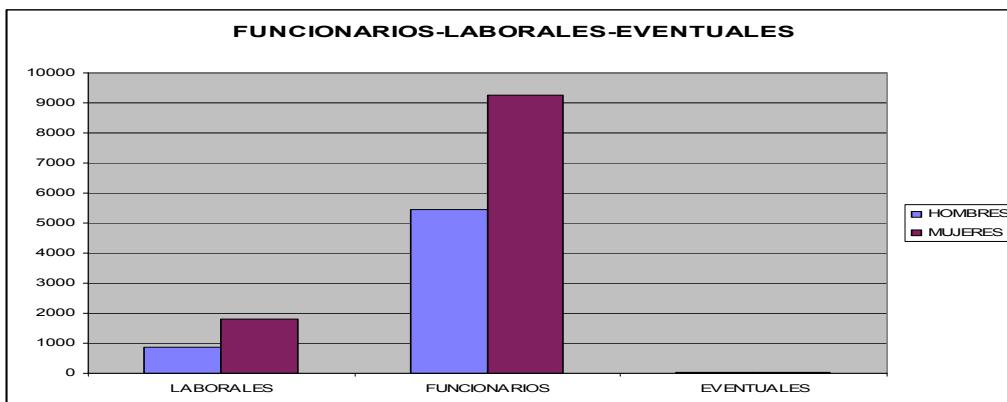
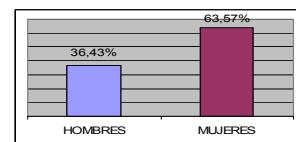
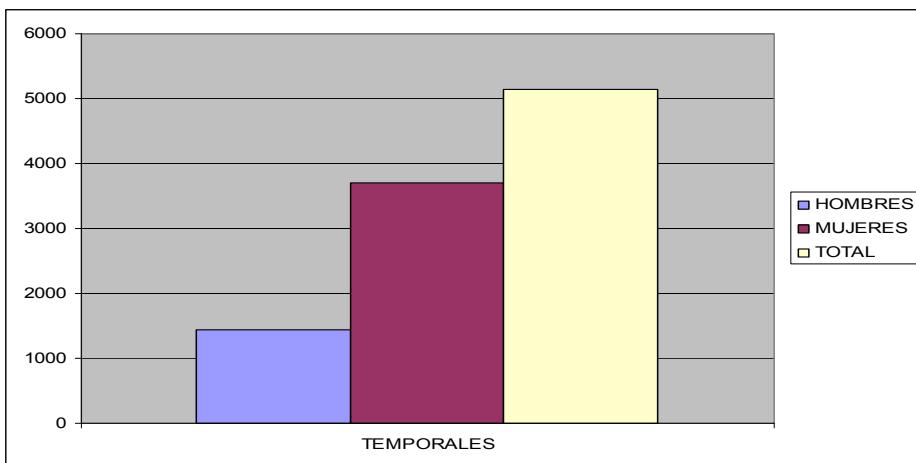


TABLA 19.

PERSONAL TEMPORAL

PERSONAL TEMPORAL	HOMBRES %	MUJERES %
TEMPORALES (F.I y CLT)	28,02%	71,98%



1.2.7. Distribució per sexe i territorialitat

Es manté, amb caràcter general i amb poques paraules, la tendència de la distribució general, també territorialment, amb un major grau d'aproximació a la distribució general a València i Alacant que a Castelló.

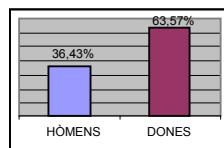
1.2.7. Distribución por sexo y territorialidad

Se mantiene, con carácter general y a grandes rasgos, la tendencia de la distribución general, también territorialmente, con un mayor grado de aproximación a la distribución general en Valencia y Alicante que en Castellón.

TAULA 20

DISTRIBUCIÓN POR PROVÍNCIA, NATURALESA I SEXE

	ALACANT	CASTELLÓ	VALÈNCIA	MADRID
HÒMENS	1487	739	3927	1
DONES	2781	1377	6577	2



DISTRIBUCIÓ PER PROVÍNCIA

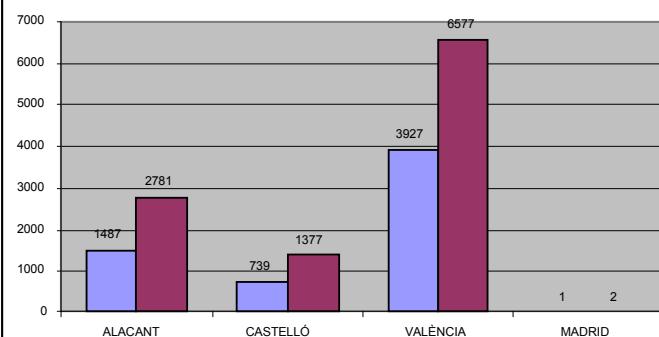
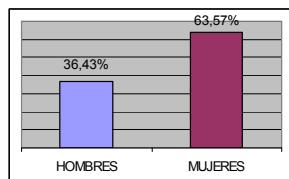


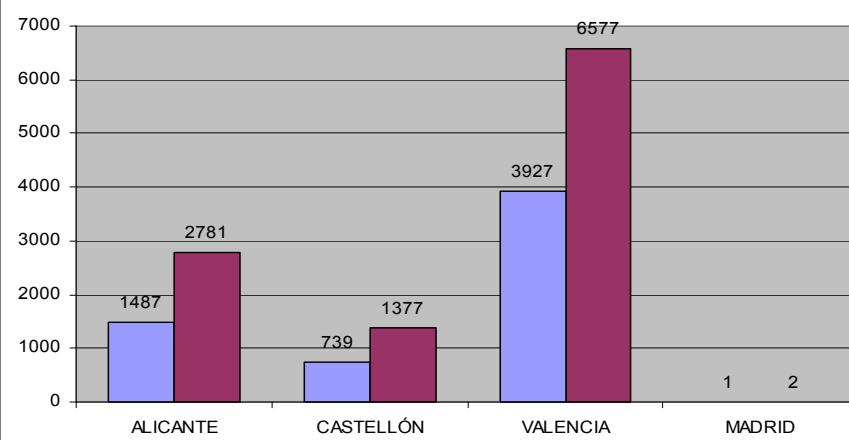
TABLA 20

DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA, NATURALEZA Y SEXO

	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	MADRID
HOMBRES	1487	739	3927	1
MUJERES	2781	1377	6577	2



DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA



1.2.8. Distribució per sector funcional (general/especial) i personal laboral i sexe

– Tant en el sector d'administració general, com en el d'especial, la presència de dones és superior a la dels homes, encara que en el segon la diferència es redueix considerablement.

– Quant al personal laboral, majoritàriament està conformat per dones (69%, enfront del 64% general -5 punts superior-), respecte a la presència d'homes (31%, enfront del 36% general).

1.2.8. Distribución por sector funcional (general/especial) y personal laboral y sexo

– Tanto en el sector de administración general, como en el de especial, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, aunque en el segundo la diferencia se reduce considerablemente.

– En cuanto al personal laboral, mayoritariamente está conformado por mujeres (69%, frente al 64% general –5 puntos superior–), respecto a la presencia de hombres (31%, frente al 36% general).

TAULA 21

	GENERAL	ESPECIAL/DOCENT/SANITARI
HÒMENS	3174	2265
DONES	6341	2756

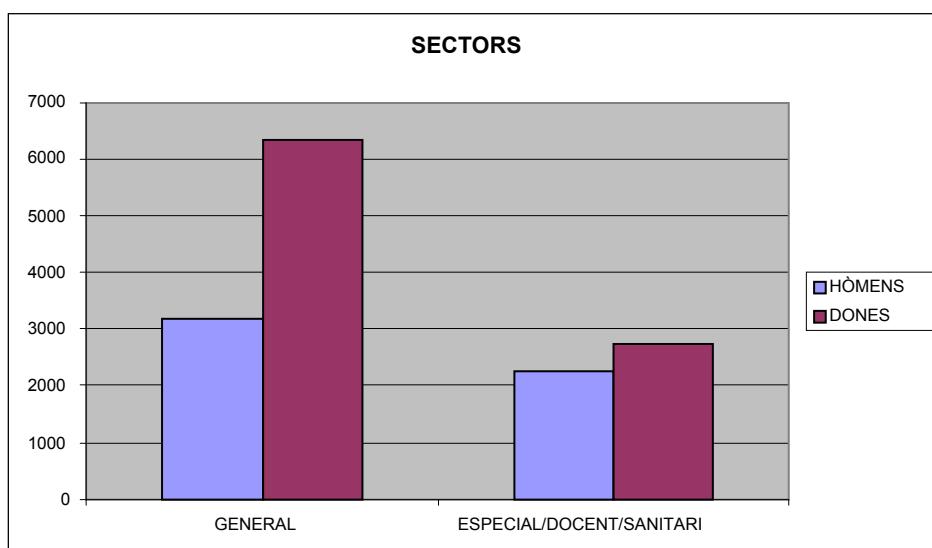
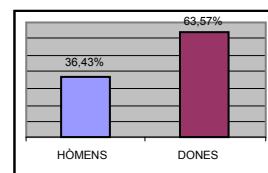
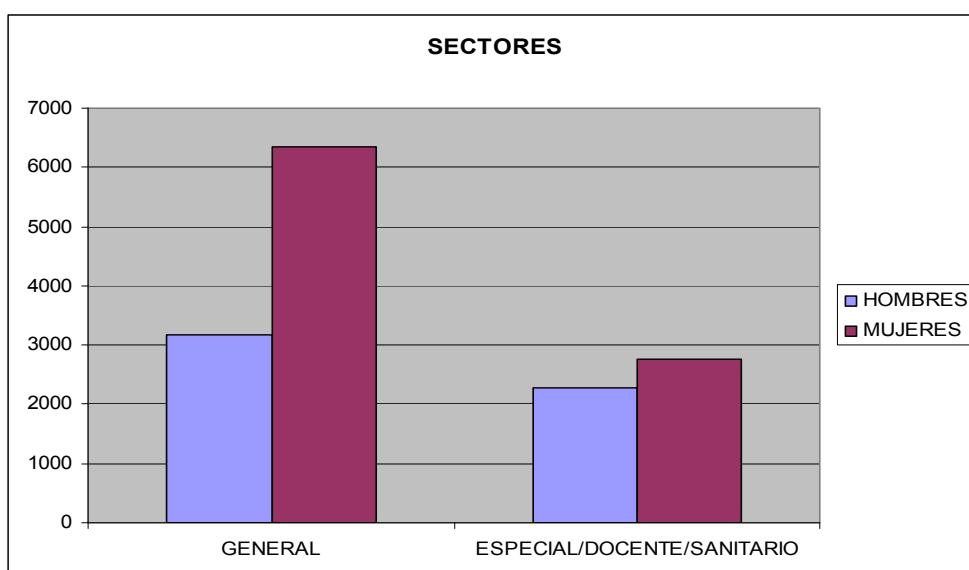
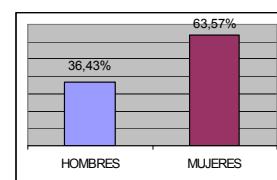


TABLA 21

	GENERAL	ESPECIAL/DOCENTE/SANITARIO
HOMBRES	3174	2265
MUJERES	6341	2756



TAULA 22

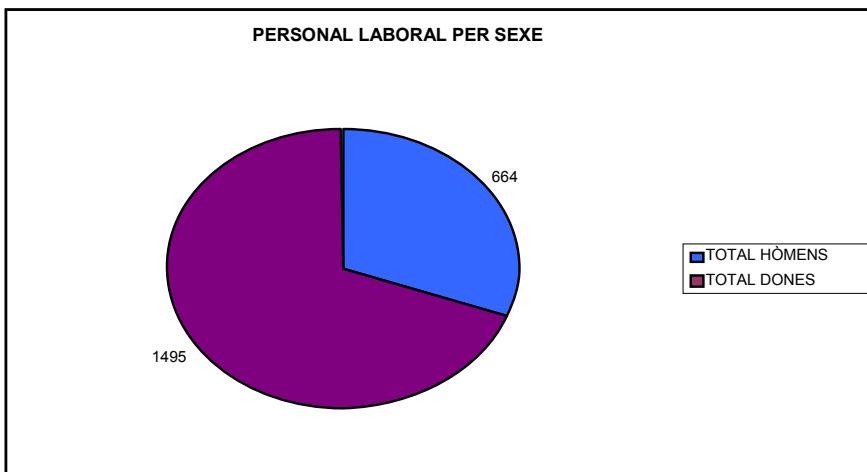
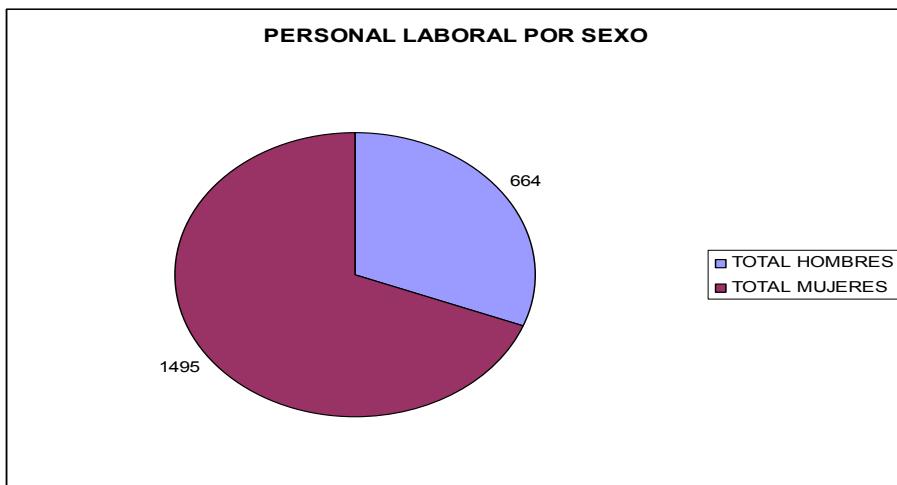


TABLA 22



1.2.9. Selecció de personal en relació al sexe

– En administració general, en tots els processos selectius, la participació de dones és superior a la dels hòmens, i és especialment significativa en els grups D (quasi el 74%) i C (72%), enfront dels grups A (66%) i E (66%).

– Ha de destacar-se la participació massiva de dones en les proves selectives d'alguns col·lectius, com per exemple farmàcia (86%), assistents socials (92%), fisioteràpia (84%), educació especial (85%) i infantil (96%).

– Pel canvi de tendència que suposa, també mereix destacar-se la participació de dones en les proves selectives corresponents a determinats col·lectius, fins fa poc masculinitzats, com per exemple arquitectura (96%), enginyeria agrònoma (66%), arquitectura tècnica (55%), enginyeria tècnica agrícola (58%), etc.

1.2.9. Selección de personal en relación al sexo

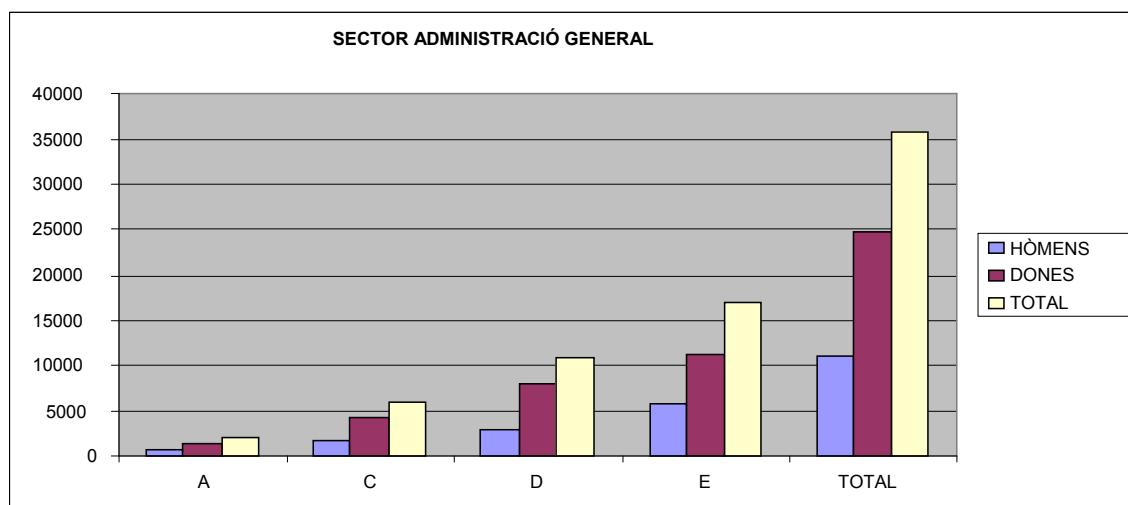
– En Administración general, en todos los procesos selectivos, la participación de mujeres es superior a la de los hombres, siendo especialmente significativa en los grupos D (casi el 74%) y C (72%), frente a los grupos A (66%) y al E (66%).

– Debe destacarse la participación masiva de mujeres en las pruebas selectivas de algunos colectivos, como por ejemplo farmacia (86%), asistentes sociales (92%), fisioterapia (84%), educación especial (85%) e infantil (96%).

– Por el cambio de tendencia que supone, también merece destacarse la participación de mujeres en las pruebas selectivas correspondientes a determinados colectivos, hasta hace poco masculinizados, como por ejemplo arquitectura (96%), ingeniería agrónoma (66%), arquitectura técnica (55%), ingeniería técnica agrícola (58%), etc.

TAULES 23 i 24

GRUP/SEXO	HÒMENS	DONES	TOTAL	HÒMENS %	DONES %
A	689	1333	2022	34,08%	65,92%
C	1636	4264	5900	27,73%	72,27%
D	2873	8013	10886	26,39%	73,61%
E	5810	11171	16981	34,21%	65,79%
TOTAL	11008	24781	35789	30,76%	69,24%

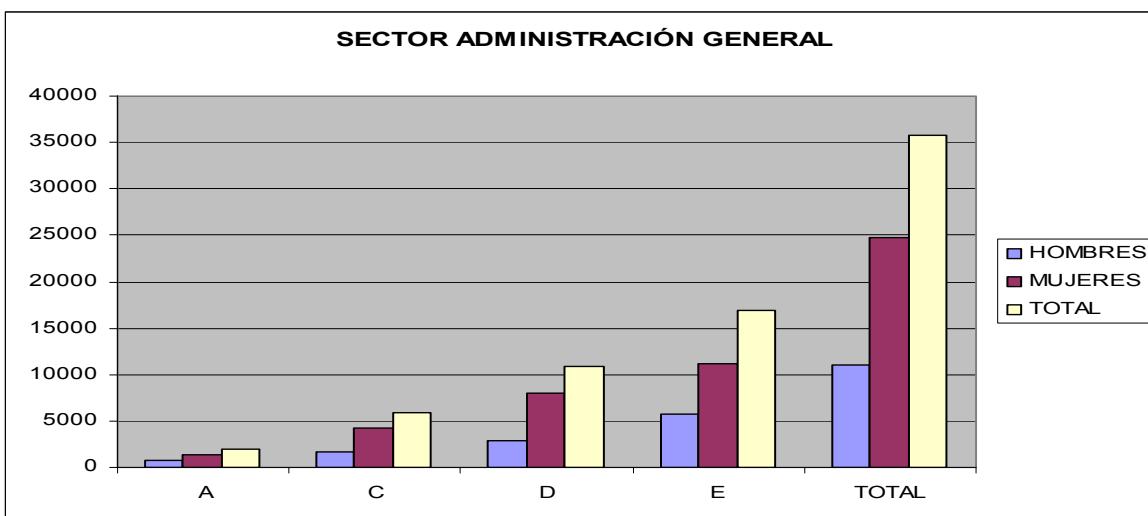


SECTOR ADMINISTRACIÓ ESPECIAL

	HÒMENS	DONES	TOTAL	HÒMENS %	DONES %
ARQUITECTES	106	210	316	33,54%	66,46%
E. DE MINES	2	2	4	50,00%	50,00%
EAGRÒNOMS	87	104	191	45,55%	54,45%
METGES DEL TREBALL	8	13	21	38,10%	61,90%
FARMACEUTICS	8	49	57	14,04%	85,96%
E. CAMINS	55	35	90	61,11%	38,89%
ARQUITECTE TECNIC	136	167	303	44,88%	55,12%
ASSIST. SOCIAL	25	293	318	7,86%	92,14%
FIOSITERAPEUTA	50	276	326	15,34%	84,66%
ET. AGRÍCOLA	272	370	642	42,37%	57,63%
E. T. INDUSTRIAL	45	30	75	60,00%	40,00%
E. T. MINES	5	4	9	55,56%	44,44%
T. M. TURISME	8	35	43	18,60%	81,40%
T.M.GESTIÓ CULTURAL	13	52	65	20,00%	80,00%
EDUCADOR E. ESP.	428	2381	2809	15,24%	84,76%
EDUC. INFANTIL	21	461	482	4,36%	95,64%
O.SIST. INFORMÀTICS	187	78	265	70,57%	29,43%
TOTAL	1456	4560	6016	24,20%	75,80%

TABLAS 23 y 24

GRUPO/SEXO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
A	689	1333	2022	34,08%	65,92%
C	1636	4264	5900	27,73%	72,27%
D	2873	8013	10886	26,39%	73,61%
E	5810	11171	16981	34,21%	65,79%
TOTAL	11008	24781	35789	30,76%	69,24%



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
ARQUITECTOS	106	210	316	33,54%	66,46%
I. DE MINAS	2	2	4	50,00%	50,00%
I. AGRÓNOMOS	87	104	191	45,55%	54,45%
MÉDICOS DEL TRABAJO	8	13	21	38,10%	61,90%
FARMACÉUTICOS	8	49	57	14,04%	85,96%
I. CAMINOS	55	35	90	61,11%	38,89%
ARQUITECTO TÉCNICO	136	167	303	44,88%	55,12%
ASIST. SOCIAL	25	293	318	7,86%	92,14%
FISIOTERAPEUTA	50	276	326	15,34%	84,66%
I.T. AGRÍCOLA	272	370	642	42,37%	57,63%
I.T. INDUSTRIAL	45	30	75	60,00%	40,00%
I.T. MINAS	5	4	9	55,56%	44,44%
T.M. TURISMO	8	35	43	18,60%	81,40%
T.M. GESTIÓN CULTURAL	13	52	65	20,00%	80,00%
EDUCADOR E. ESP.	428	2381	2809	15,24%	84,76%
EDUC. INFANTIL	21	461	482	4,36%	95,64%
O.SIST. INFORMÁTICOS	187	78	265	70,57%	29,43%
TOTAL	1456	4560	6016	24,20%	75,80%

1.2.10. Formació del personal i sexe

- En els cursos de formació general, la presència de dones també és superior a la dels homes, en una proporció del 65%-35%.
- També esta presència majoritària de dones es presenta, augmentant, en els cursos dirigits a la formació d'habilitats directives, en una proporció del 68%-32%.
- En els cursos específic en matèria d'igualtat de gènere, la presència de dones és aclaparadorament majoritària, 86%-14%.

1.2.10. Formación del personal y sexo

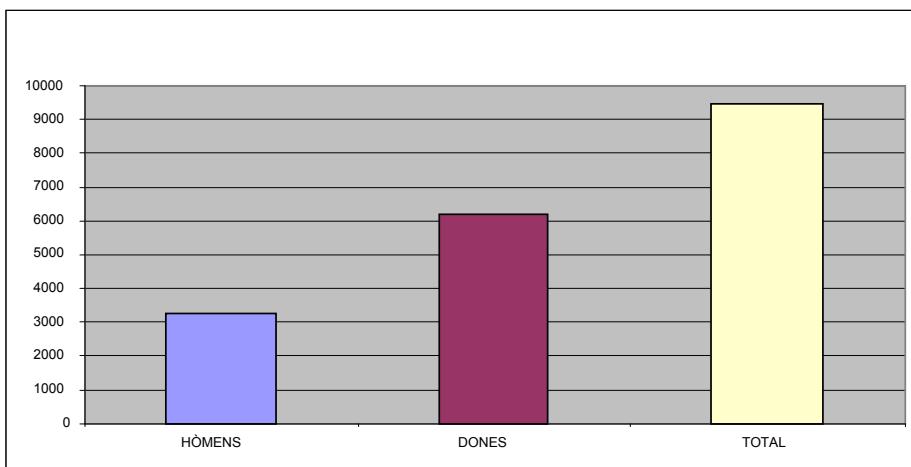
- En los cursos de formación general, la presencia de mujeres también es superior a la de los hombres, en una proporción del 65%-35%.
- También esta presencia mayoritaria de mujeres se presenta, aumentando, en los cursos dirigidos a la formación de habilidades directivas, en una proporción del 68%-32%.
- En los cursos específico en materia de igualdad de género, la presencia de mujeres es abrumadoramente mayoritaria, 86%-14%.

III. FORMACIÓ DE PERSONAL

TAULA 25

FORMACIÓ HÒMENS/DONES 2009

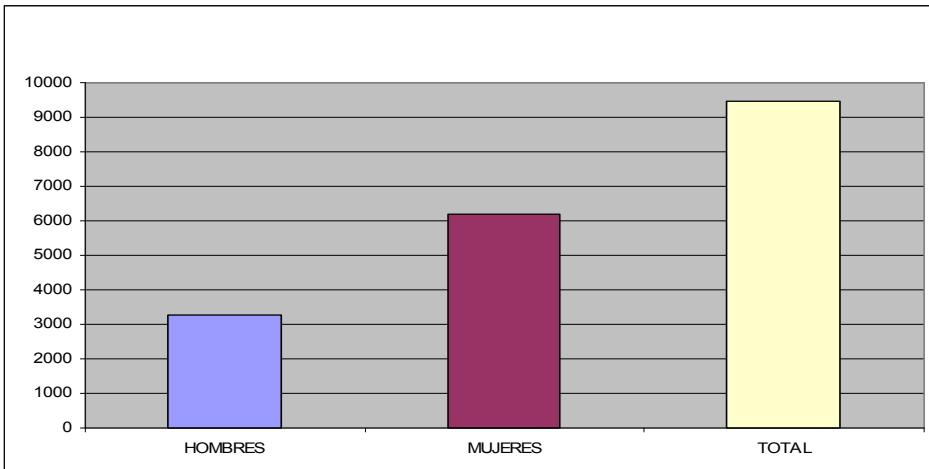
HÒMENS	3266	34,57%
DONES	6182	65,43%
	9448	100%



III. FORMACIÓN DE PERSONAL

TABLA 25
FORMACIÓN HOMBRES/MUJERES 2009

HOMBRES	3266	34,57%
MUJERES	6182	65,43%
	9448	100%



TAULA 26

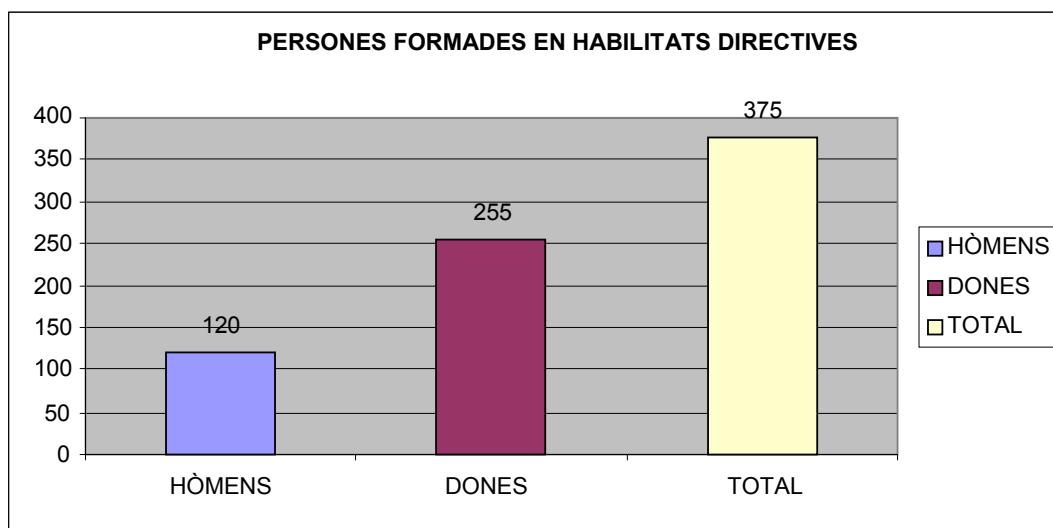
FORMACIÓ EN HABILITATS DIRECTIVES

CURSOS DE LES ÀREES:

Àrea d'organització, planificació i gestió

Àrea de recursos humans

Àrea de habilitats i actituds



TAULA 27

PARTICIPACIÓ EN CURSOS EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE, 2009

HÒMENS	38	14,23%
DONES	229	85,77%
	267	

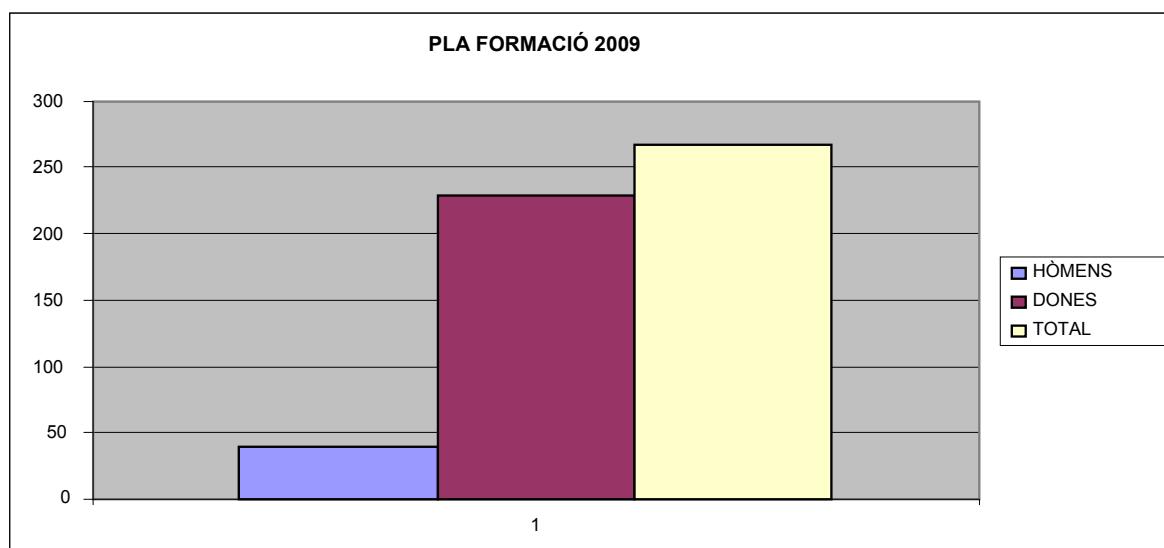


TABLA 26

FORMACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS

CURSOS DE LAS ÁREAS:

- Área de organización, planificación y gestión
- Área de recursos humanos
- Área de habilidades y actitudes

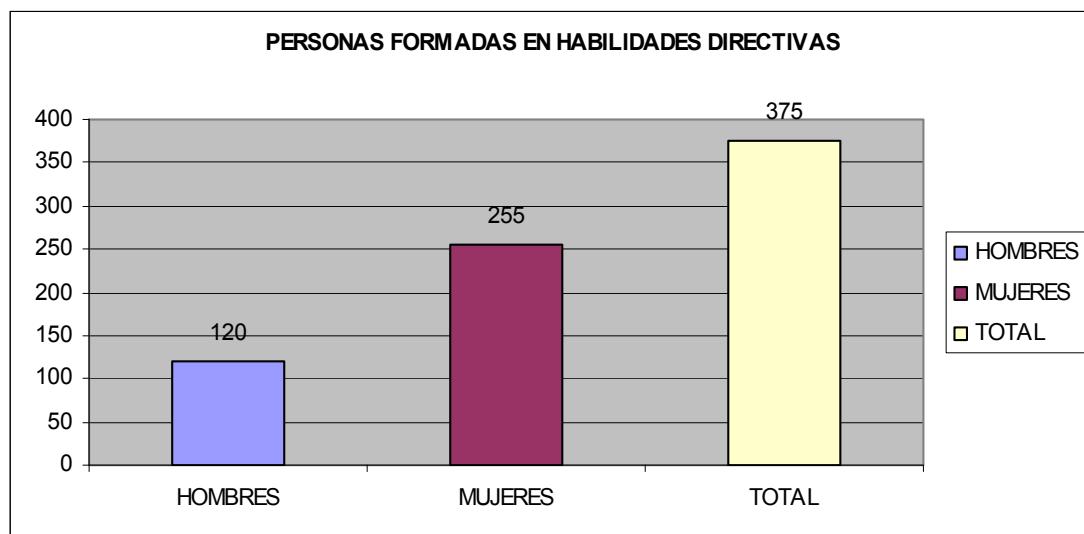
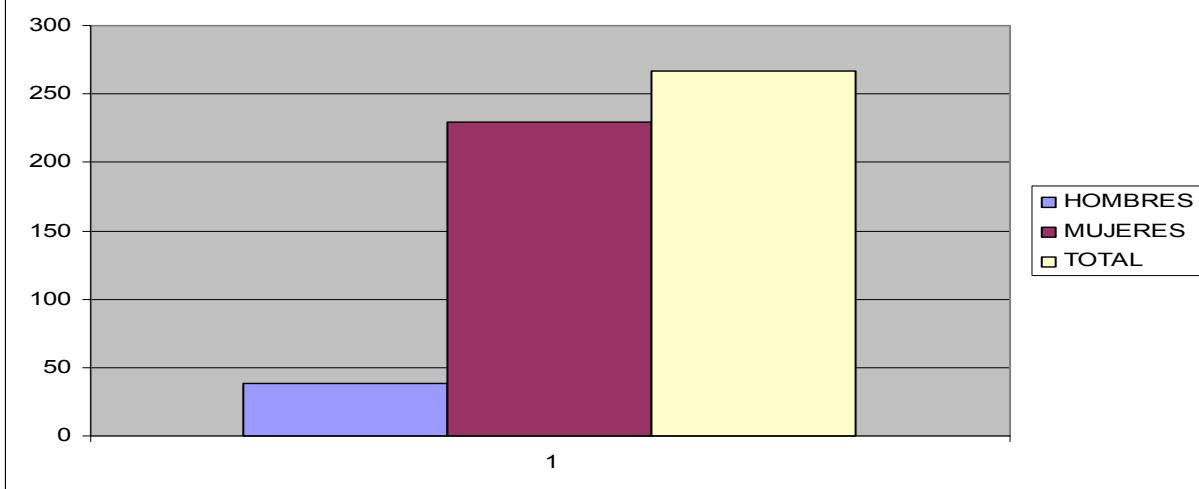


TABLA 27.

PARTICIPACIÓN EN CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2009

HOMBRES	38	14,23%
MUJERES	229	85,77%
	267	

PLAN FORMACIÓN 2009



1.2.11. Òrgans de selecció de personal i de provisió de llocs en relació amb el gènere

– La presència de membres del gènere femení en els òrgans de selecció pel sistema de concurs, durant 2008, ha sigut del 66%, enfrente del 44% d'homens.

– En canvi, també en 2008, en la composició quan el sistema de provisió és el de lliure designació, la tendència s'inverteix de forma significativa: homes, 62%, enfrente del 38% de dones.

– En 2009, el percentatge per mitjà del sistema de concurs, es manté i en lliure designació augmenta la presència d'homens fins a aconseguir un percentatge del 73%.

– En òrgans de proves selectives, la presència d'homens i dones és prou equilibrada, amb un percentatge no molt significatiu a favor de la presència dels homes.

1.2.11. Órganos de selección de personal y de provisión de puestos en relación con el género

– La presencia de miembros del género femenino en los órganos de selección por el sistema de concurso, durante 2008, ha sido del 66%, frente al 44% de hombres.

– En cambio, también en 2008, en la composición cuando el sistema de provisión es el de libre designación, la tendencia se invierte de forma significativa: hombres, 62%, frente al 38% de mujeres.

– En 2009, el porcentaje mediante el sistema de concurso, se mantiene y en libre designación aumenta la presencia de hombres hasta alcanzar un porcentaje del 73%.

– En órganos de pruebas selectivas, la presencia de hombres y mujeres es bastante equilibrada, con un porcentaje no muy significativo a favor de la presencia de los hombres.

TAULA 28

IV. PRESÈNCIA D'HÒMENS I DONES EN ÒRGANS COL·LEGIATS

2008

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD
HÒMENS	477	44,17%	147	62,03%
DONES	603	55,83%	90	37,97%
	1080		237	

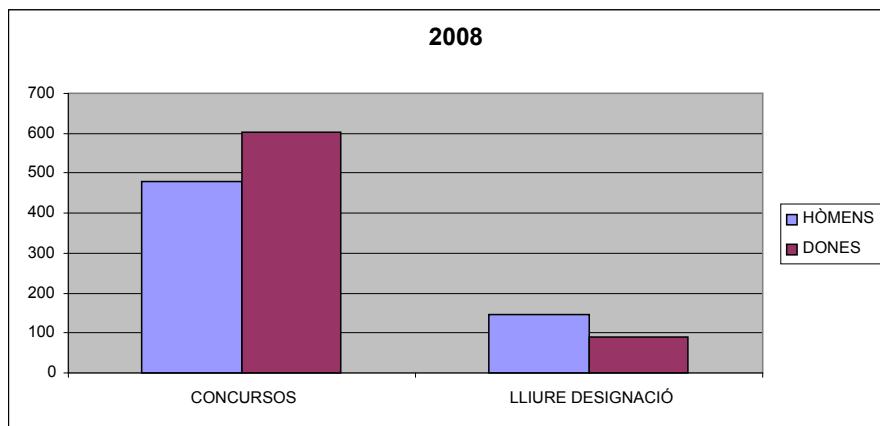
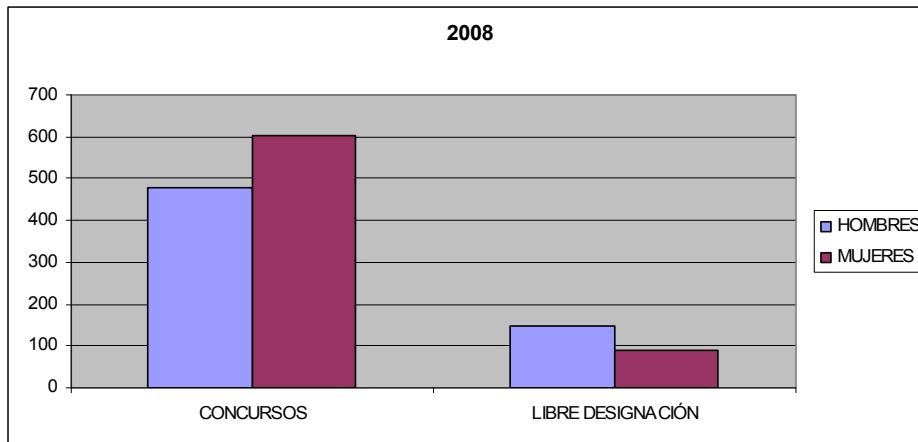


TABLA 28

IV. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ÓRGANOS COLEGIADOS

2008

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HOMBRES	477	44,17%	147	62,03%
MUJERES	603	55,83%	90	37,97%
	1080		237	



TAULA 29
IV. PRESÈNCIA D'HÒMENS I DONES EN ÒRGANS COL·LEGIATS 2009

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HÒMENS	412	44,93%	109	72,67%
DONES	505	55,07%	41	27,33%
	917		150	

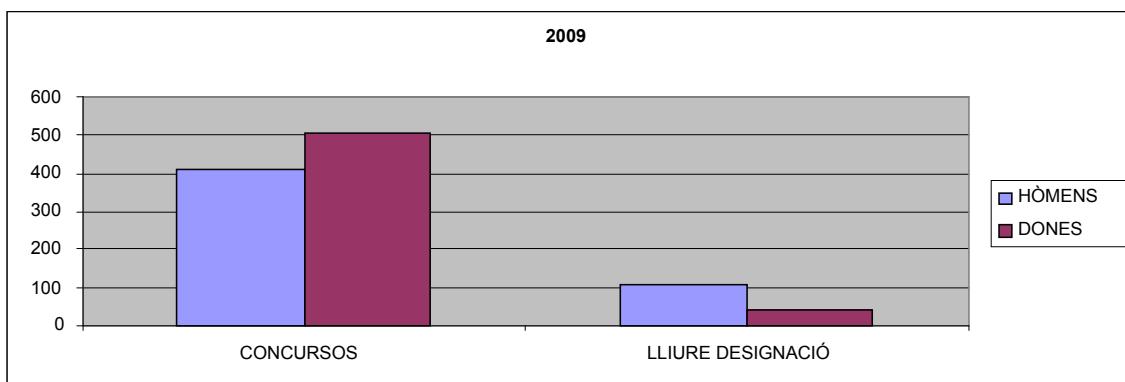
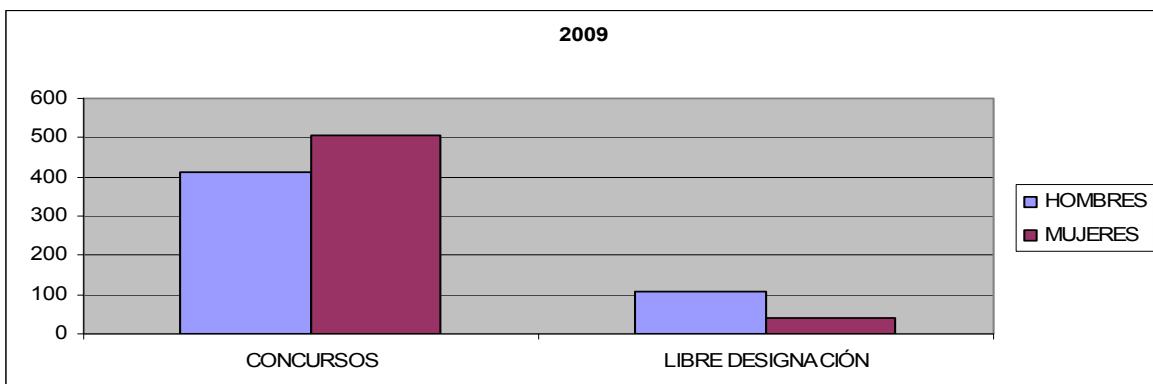


TABLA 29
IV. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ÓRGANOS COLEGIADOS 2009

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HOMBRES	412	44,93%	109	72,67%
MUJERES	505	55,07%	41	27,33%
	917		150	



TAULA 30
TRIBUNALS DE PROVES SELECTIVES

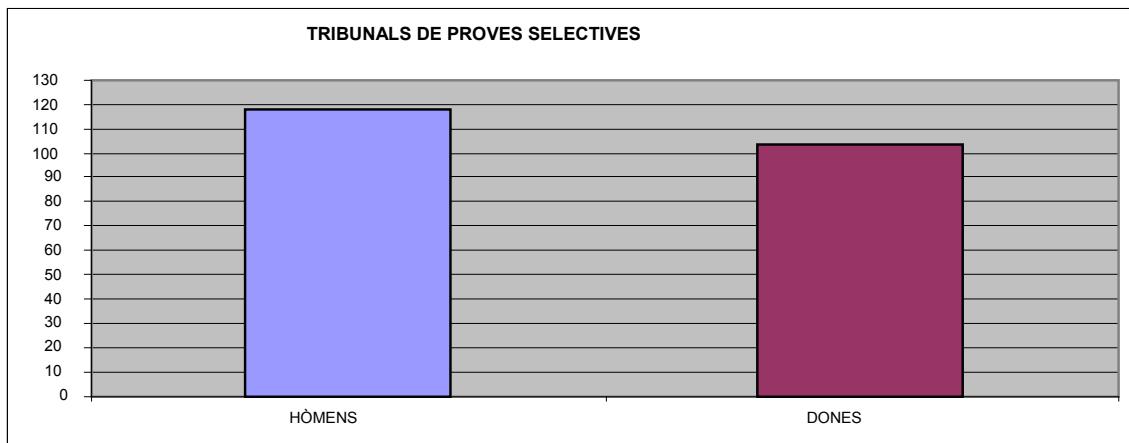
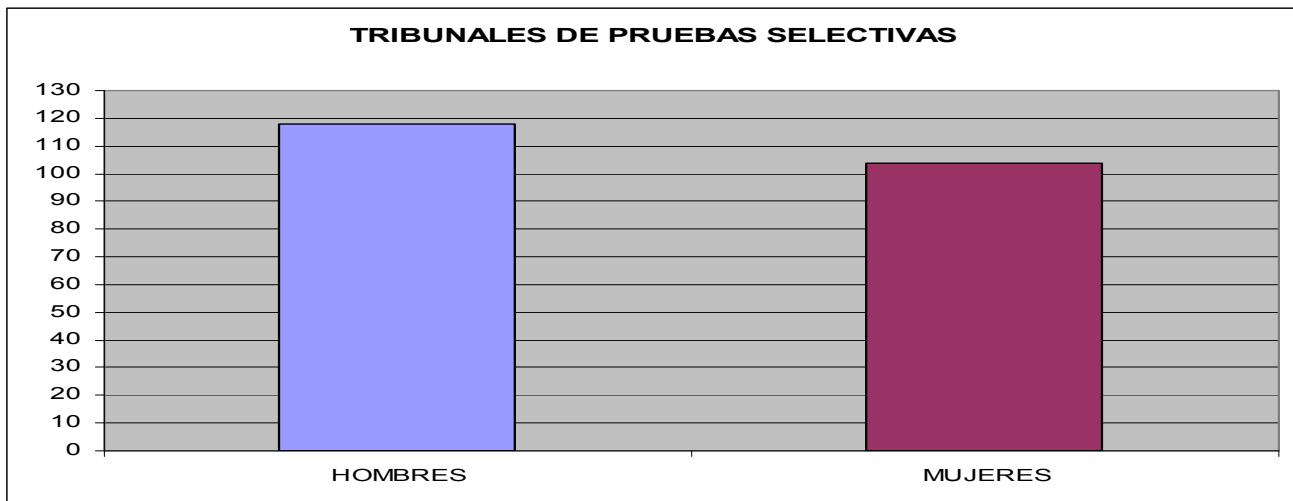


TABLA 30
TRIBUNALES DE PRUEBAS SELECTIVAS



1.2.12. Personal en representació d'organitzacions sindicals en Meses de Negociació i Tècniques i altres fòrums de negociació, per sexe

– En dades globals, la presència d'hòmens és superior a la de dones, en una proporció del 61% enfront del 39%.

– Quant a l'anàlisi individualitzada per organitzacions sindicals, hi ha disparitat en la seua presència, amb dues d'elles en què hi ha paritat “perfecta” (50%-50%), enfront d'altres tres en què la diferència a favor dels hòmens és pròxima en algun cas al 67%.

1.2.12. Personal en representación de organizaciones sindicales en Mesas de Negociación y Técnicas y otros foros de negociación, por sexo

– En datos globales, la presencia de hombres es superior a la de mujeres, en una proporción del 61% frente al 39%.

– En cuanto al análisis individualizado por organizaciones sindicales, existe disparidad en su presencia, con dos de ellas en las que existe paridad “perfecta” (50%-50%), frente a otras tres en las que la diferencia a favor de los hombres es cercana en algún caso al 67%.

TAULA 31
REPRESENTANTS (TITULARS I SUPLENTS) EN LES TAULES DE NEGOCIACIÓ PER SEXE

ORGANIZACIONES SINDICALS	UGT-PV		CCOO-PV		CSI-CSIF		INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV)		CEMSATSE		IGEVA		TOTAL	TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
FÒRUMS/REPRESEN..														
MMGGNN	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	0	0	15	9
COPASESA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	5	5
COFORCON	1	2	2	1	0	2	2	2	2	0	0	0	7	7
MSFP	4	2	4	2	3	1	3	3	0	0	2	0	16	8
CCT	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	7	3
C S SEG. I SALUT	1	1	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2	4	6
TOTALS	13	8	14	7	8	8	11	9	5	3	3	3	54	38

TABLA 31
REPRESENTANTES (TITULARES Y SUPLENTES) EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN POR SEXO

ORGANIZACIONES SINDICALES	UGT-PV		CCOO-PV		CSI-CSIF		INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV)		CEMSATSE		IGEVA		TOTAL	TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
FOROS/REPRESEN.														
MMGGNN	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	0	0	15	9
COPASESA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	5	5
COFORCON	1	2	2	1	0	2	2	2	2	0	0	0	7	7
MSFP	4	2	4	2	3	1	3	3	0	0	2	0	16	8
CCT	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	7	3
C S SEG. Y SALUD	1	1	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2	4	6
TOTALES	13	8	14	7	8	8	11	9	5	3	3	3	54	38

TAULA 32

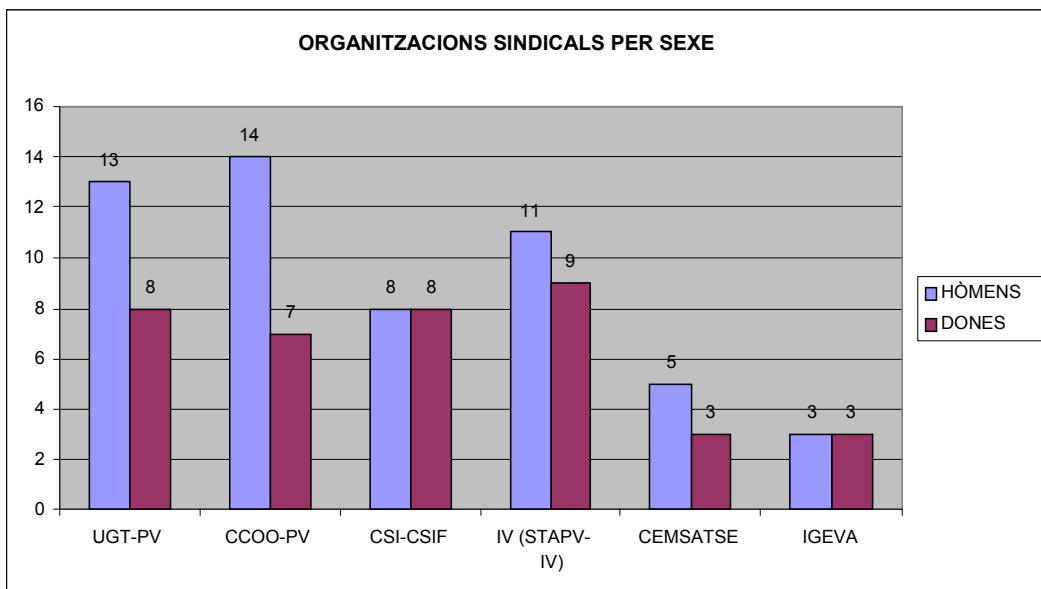
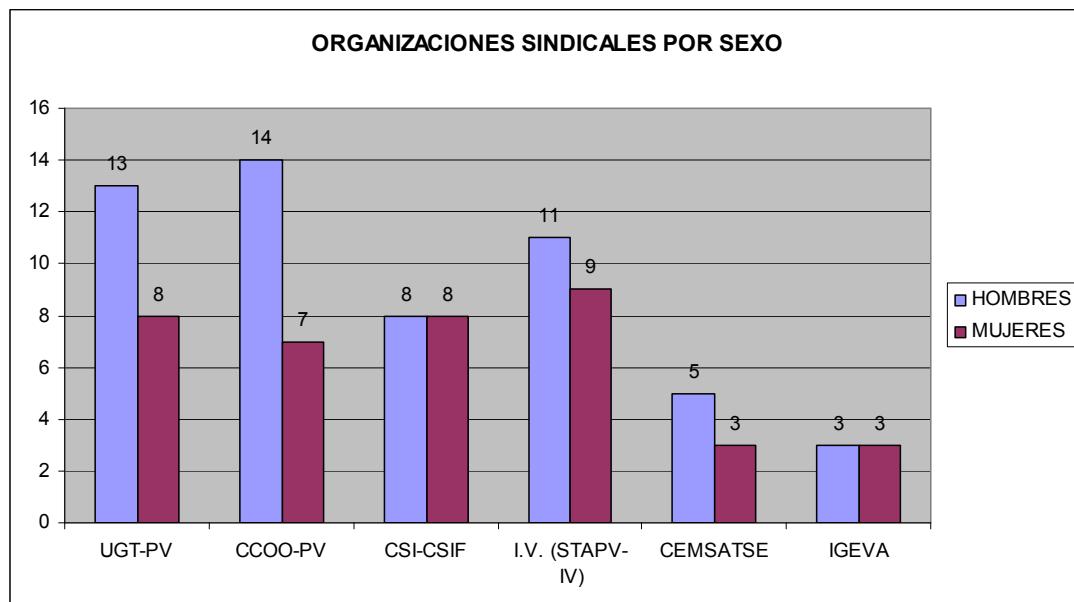


TABLA 32



TAULA 33

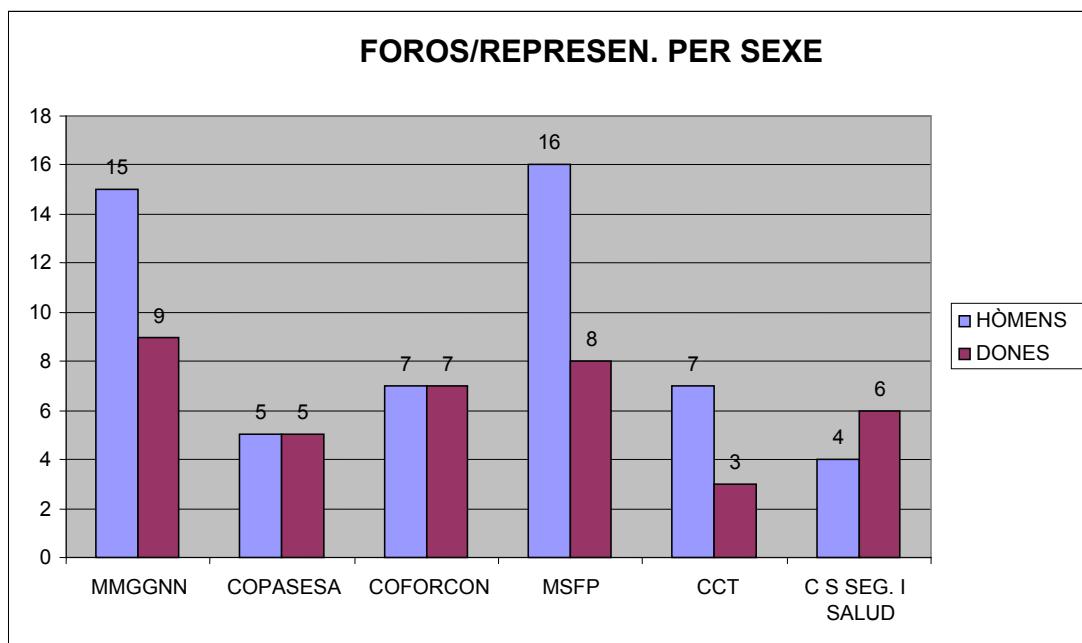
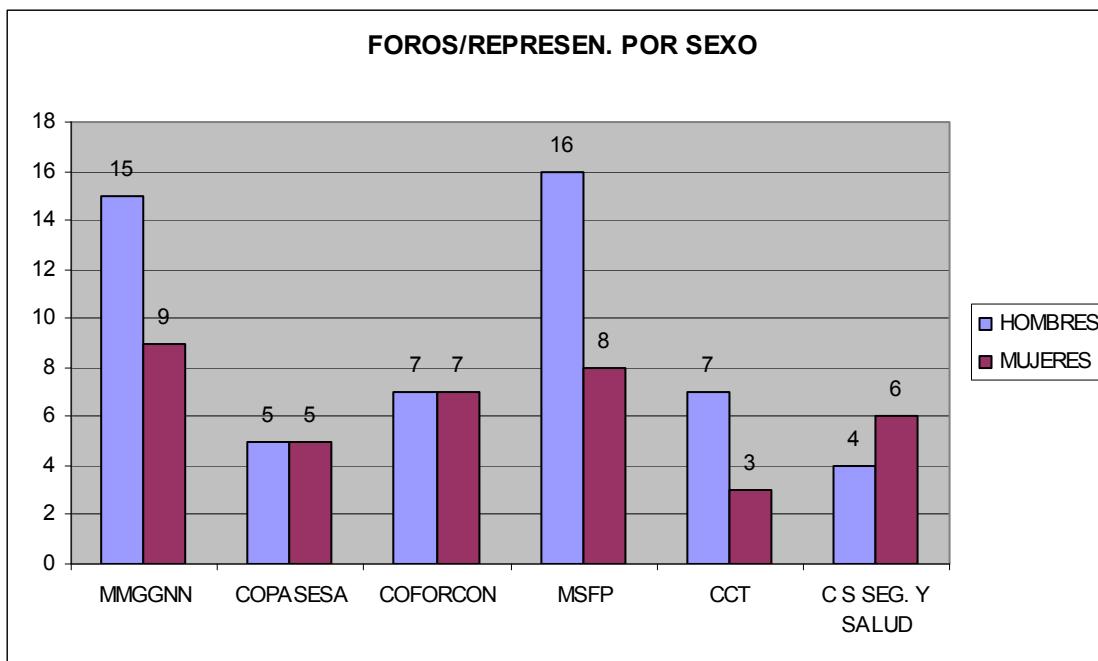
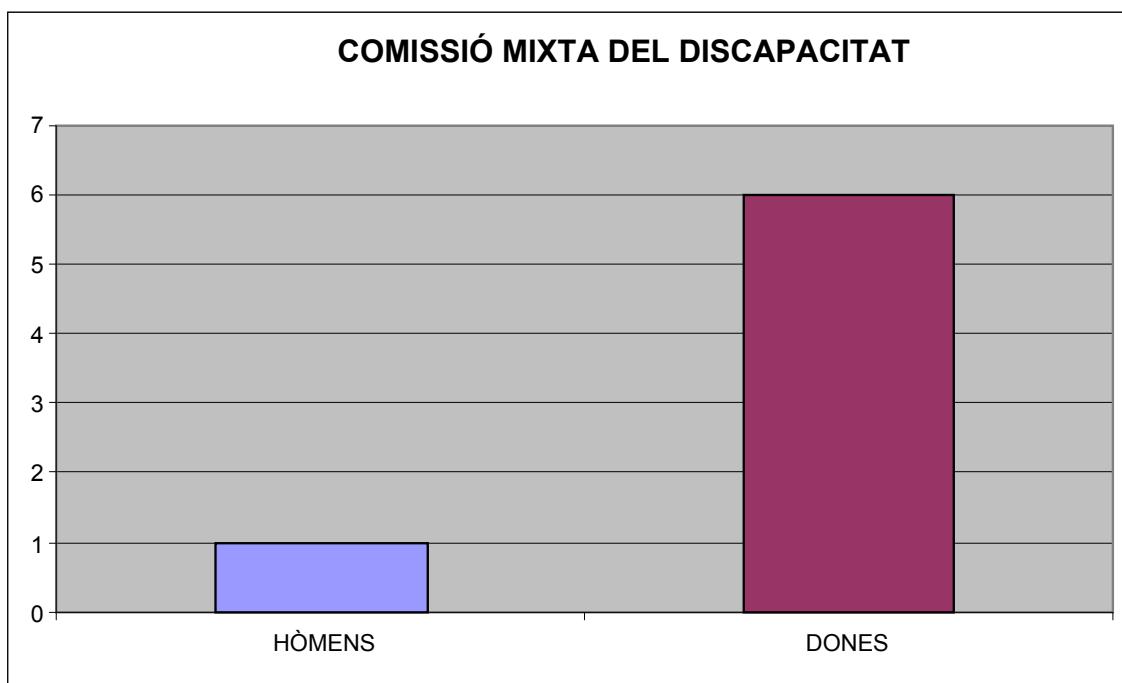


TABLA 33



TAULA 34.
COMISSION MIXTA DEL DISCAPACITAT



TAULA 35
COMISSION DE SEGUIMENT DE BORSES D'Ocupació TEMPORAL

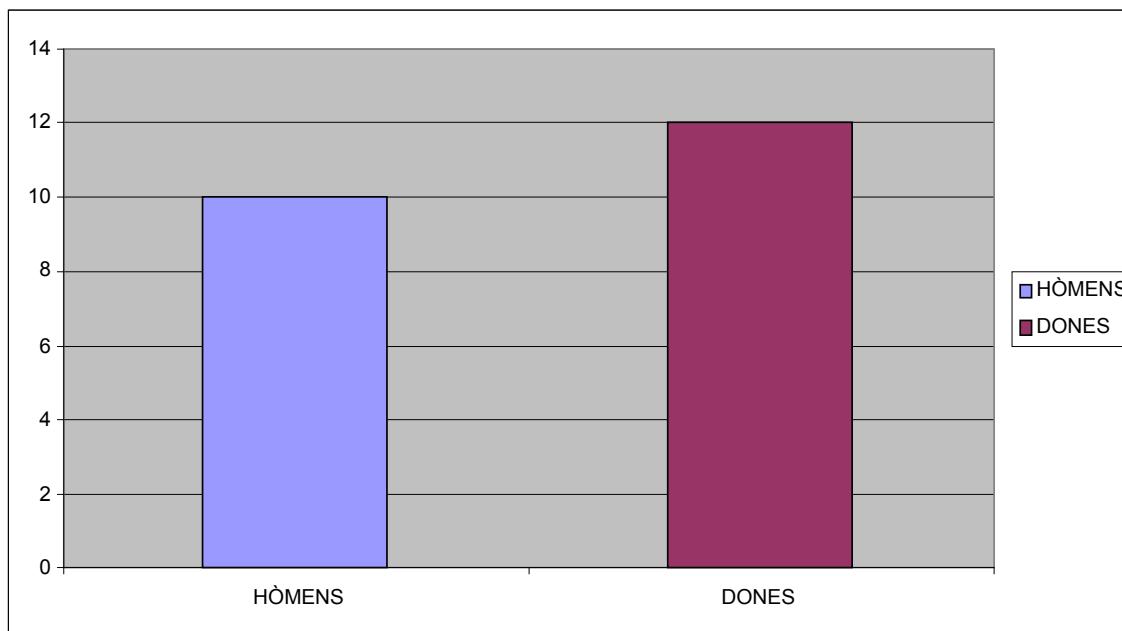


TABLA 34.
COMISIÓN MIXTA DEL DISCAPACITADO

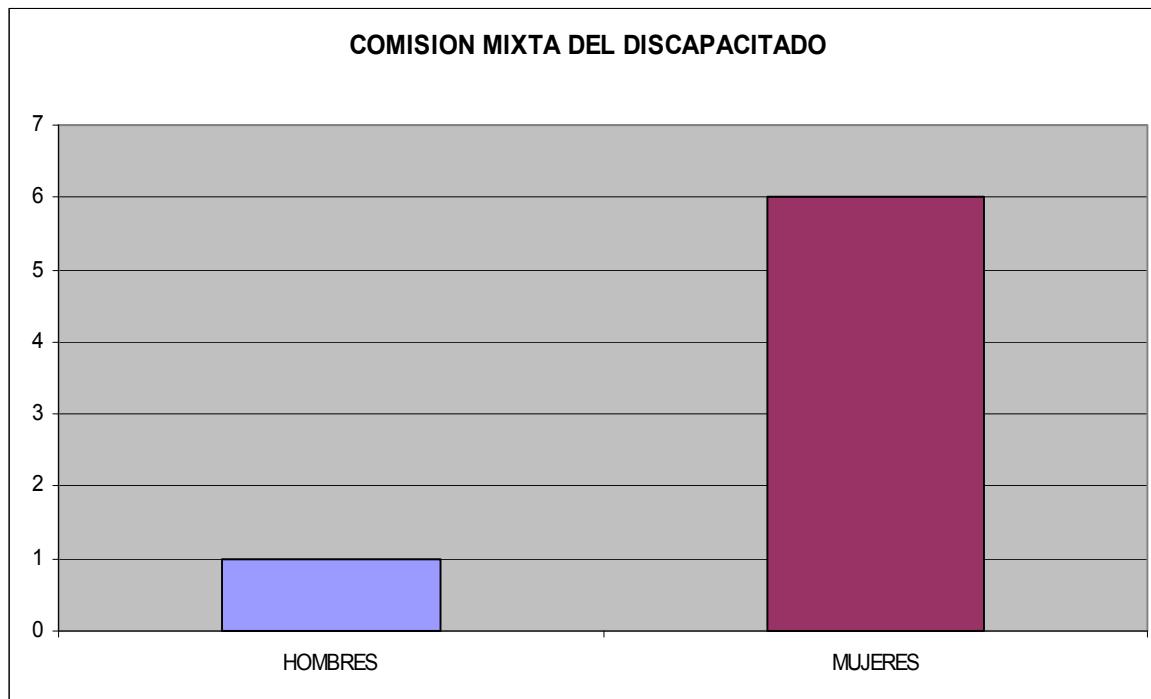
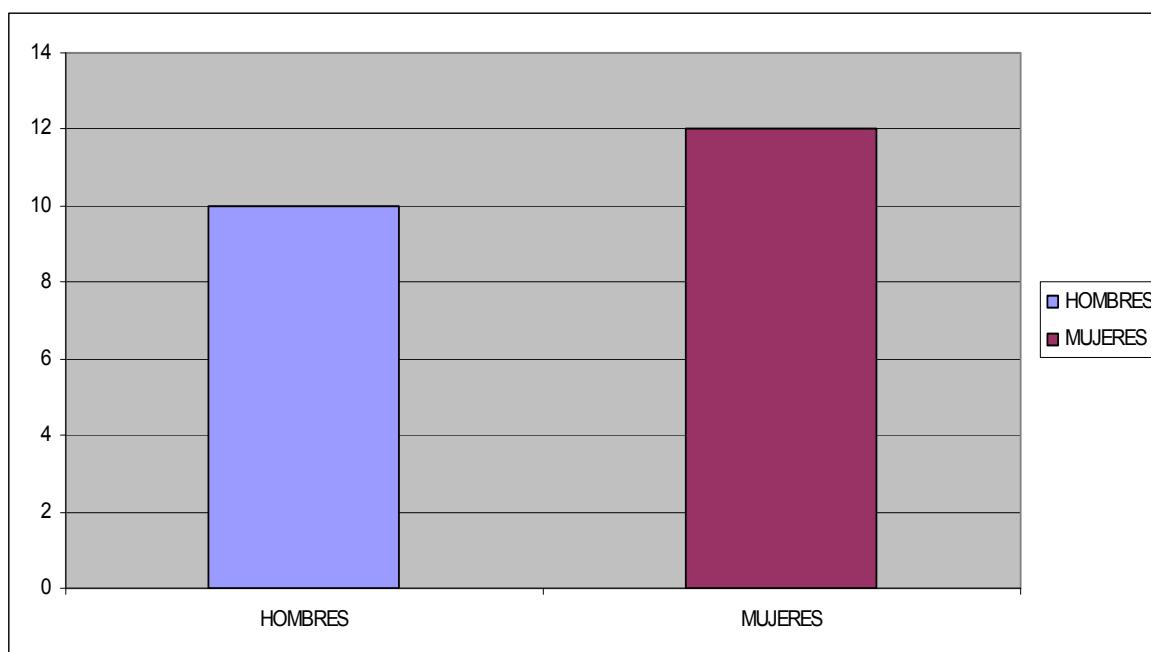


TABLA 35
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL



III. Objectius del I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'administració de la Generalitat

Una vegada realitzats l'anàlisi i el diagnòstic de la situació sobre l'estructura del personal en l'administració de la Generalitat Valenciana, inclos en l'àmbit d'aplicació d'este I Pla d'Igualtat, es proposen els objectius següents.

1. Objectiu general

Aconseguir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que duen a terme la seua activitat laboral en l'àmbit de l'administració de la Generalitat, inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este Pla d'Igualtat.

2. Objectius específics

1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic existents en l'administració de la Generalitat.

2. Promoure la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical professional de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'administració de la Generalitat.

Consolidar les mesures d'aprofundiment i sensibilització en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'administració de la Generalitat.

3. Fomentar la formació en igualtat al llarg de la carrera professional.

4. Combatre i pal·liar els efectes de la violència de gènere en l'àmbit de l'administració de la Generalitat.

5. Establir la protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

6. Fomentar la sensibilització en relació amb la igualtat i la utilització d'un llenguatge no sexista.

7. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.

8. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

IV. Accions i mesures del Pla d'Igualtat

Amb la finalitat de complir els objectius previstos en el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'administració de la Generalitat, s'establixen una sèrie d'accions concretes tendents, d'una part a aconseguir d'una forma efectiva i progressiva, implantar en el personal empleat públic una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i, d'una altra, fomentar, des de l'àmbit intern, la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere i que aconsegueixen fer front als actuals reptes existents a fi d'aconseguir una igualtat d'oportunitats real.

Les accions i/ o mesures concretes proposades per a cada un dels objectius específics definits són les següents:

Objectiu 1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic existents en l'administració de la Generalitat.

Es considera un dels objectius imprescindibles per a aconseguir el principi d'igualtat entre dones i home. Per això es realitzaran les accions i mesures següents:

Mesura 1.1. L'administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, comités d'experts o comités consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.

Mesura 1.2. Es tendirà a la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.

Objectiu 2. Promoure la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública, la carrera vertical i la promoció professional, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories, i col·lectius de l'administració de la Generalitat.

Amb l'objectiu de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'ofrir condicions d'igualtat

III. Objetivos del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat

Realizado el análisis y el diagnóstico de la situación sobre la estructura del personal en la administración de la Generalitat Valenciana, incluido en el ámbito de aplicación de este I Plan de Igualdad, se proponen los siguientes objetivos.

1. Objetivo general

Alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la administración de la Generalitat, incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad.

2. Objetivos específicos

1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en la administración de la Generalitat.

2. Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical profesional de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la administración de la Generalitat.

3. Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la administración de la Generalitat.

4. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

5. Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la administración de la Generalitat.

6. Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.

7. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.

8. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

9. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. Acciones y medidas del Plan de Igualdad

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat, se establecen una serie de acciones concretas tendentes, de una parte a conseguir de una forma efectiva y progresiva, implantar en el personal empleado público una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, fomentar, desde el ámbito interno, la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género y que consigan hacer frente a los actuales retos existentes con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

Las acciones y/ o medidas concretas propuestas para cada uno de los objetivos específicos definidos son las siguientes:

Objetivo 1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en la administración de la Generalitat.

Se considera una de los objetivos imprescindibles para conseguir el principio de igualdad entre mujeres y hombre. Por ello se realizarán las siguientes acciones y medidas:

Medida 1.1. La Administración de la Generalitat designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 1.2. Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la administración de la Generalitat, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Objetivo 2. Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público, la carrera vertical y la promoción profesional, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías, y colectivos de la administración de la Generalitat.

Con el objetivo de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condi-

efectiva entre dones i homes, tant en l'accés a l'ocupació pública, com en la posterior promoció professional, s'adopten les mesures següents:

Mesura 2.1. Les convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública i les convocatòries de concursos de mèrits hauran d'incloure un paràgraf en què s'assenyala si hi ha infra representació d'alguns dels dos sexes. S'entendrà per composició equilibrada i que per tant no hi ha infra representació, la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menors del quaranta per cent.

Mesura 2.2. Tant en les resolucions dels processos selectius, com en les dels concursos, abans del sorteig o primera lletra del cognom, els empats es dirimiran adjudicant el lloc al sexe infra representat, en el cas que n'hi haguera, segons es faça constar en la convocatòria.

Mesura 2.3. Les Ofertes d'Ocupació Pública hauran de dur un informe sobre l'impacte per raó de gènere.

Mesura 2.4. En tots els llistats que es generen en les proves selectives i en els concursos, haurà de desagregar-se per sexe la dada numèrica.

Mesura 2.5. La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En este sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, hi haja una infra representació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'homes, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no puga fer-se efectiva la mesura.

Mesura 2.6. En els cursos que tinguen com a objecte reforçar les habilitats directives, es reservaran a les dones, com a mínim, un 45%, de les places oferides, a fi de potenciar el seu accés a llocs d'una major responsabilitat.

Mesura 2.7. En els processos de provisió de llocs de treball per concurs a llocs de classificació superior de complement de destinació que el que té assignat el lloc de què s'és titular, davant de la mateixa valoració de les persones aspirants de distint sexe, prevaldrà qui estiga infrarepresentat.

Objectiu 3. Aprofundiment i sensibilització en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'administració de la Generalitat

Amb la finalitat d'aprofundir, en l'àmbit de l'administració de la Generalitat, en la necessària conciliació de la vida familiar amb l'exercici del servei públic i avançar en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars, en el sentit que els permisos o adaptacions de jornada per a l'atenció de les persones majors i els menors no es considere una cosa dirigida, en la seua major part, a les empleades públiques, s'establixen les mesures següents:

Mesura 3.1. Reduccions de jornada sense reducció de retribucions:

3.1.1. Que no superen l'hora diària:

a) El personal que per raons de convivència tinga a càrrec directe seu, alguna persona amb una discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional;

b) El personal que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la seua jornada laboral completa;

c) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb acreditació prèvia de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons pertoque, acrediten;

d) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiuet o xiiqueta de 12 anys o menor, o familiars, cónyuge o parella de fet que requerisquen especial dedicació.

Esta reducció sí que suposa reducció de retribucions llevat que s'acredite que el menor de 13 anys requerix dedicació especial.

3.1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral

ciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo público, como en la posterior promoción profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 2.1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos deberán incluir un párrafo en el que se señale si existe infra representación de alguno de los dos sexos. Se entenderá por composición equilibrada y que por tanto no hay infra representación, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.

Medida 2.2. Tanto en las resoluciones de los procesos selectivos, como en las de los concursos, antes del sorteo o primera letra del apellido, los empates se dirimirán adjudicando el puesto al sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera, según se haga constar en la convocatoria.

Medida 2.3. Las Ofertas de Empleo Público deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género.

Medida 2.4. En todos los listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos, deberá desagregarse por sexo el dato numérico.

Medida 2.5. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. En este sentido, en aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una infra representación de la mujer, se procurará, de forma especial, que haya un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva la medida.

Medida 2.6. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 45%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad.

Medida 2.7. En los procesos de provisión de puestos de trabajo por concurso a puestos de superior clasificación de complemento de destino que el que tiene asignado el que se es titular, ante igual valoración de las personas aspirantes de distinto sexo, se primara al que esté infrarepresentado.

Objetivo 3. Profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la administración de la Generalitat

Con la finalidad de profundizar, en el ámbito de la administración de la Generalitat, en la necesaria conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público y avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos性es en la atención de las cargas familiares, en el sentido que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de las personas mayores y los menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas se establecen las siguientes medidas:

Medida 3.1. Reducciones de jornada sin reducción de retribuciones:

3.1.1. Que no superen la hora diaria:

a) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo, alguna persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional;

b) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa;

c) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten;

d) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares, cónyuge o pareja de hecho que requieran especial dedicación.

Esta reducción sí que supone reducción de retribuciones salvo que se acredite que el menor de 13 años requiere especial dedicación.

3.1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral

Durant el termini d'un mes, el personal que haja d'atendre el cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, sense reducció de retribucions.

Mesura 3.2. Reduccions de jornada amb reducció de retribucions:

a) El personal que ocupe llocs de treball amb complementos específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, podrà realitzar una jornada reduïda, continua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents, si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent un 75 per cent del total de les seues retribucions.

b) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, amb acreditació prèvia de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons pertoque, acrediten.

Mesura 3.3. Flexibilitat de la jornada laboral:

L'horari de permanència obligatòria en els centres de treball pot flexibilitzar-se amb adaptació del torn de treball:

3.3.1. En una hora diària: Per als que tinguen a càrrec seu:

- Persones majors de 65 anys que requerisquen una especial dedicació
- Fills o filles menors de 13 anys
- Xiquets o xiquetes menors de 13 anys en acolliment, preadoptiu o permanent
- Familiar amb malaltia greu
- Familiar amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalesa fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

3.3.2. En dues hores diàries:

- Al si de famílies monoparentals, per als que tinguen a càrrec seu persones que generen dret a una hora de flexibilitat diària, però la família siga monoparental;
- Per als que tinguen fills o xiquets en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat;
- En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dues hores diàries, segons categoria, fins que el o la menor dels fills i les filles complisca l'edat de 12 anys

– Per a les empleades víctimes de violència de gènere amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut.

Mesura 3.4. Permisos i llicències que permeten la conciliació de la vida familiar i personal amb l'activitat laboral en el sector públic:

- Permís per celebració de matrimoni o unió de fet
- Permís per matrimoni o unió de fet
- Permís per tècniques prenatals
- Permís per maternitat biològica
- Permís per adopció o acolliment de menors
- Permís per adopció internacional
- Permís per lactància
- Permís per paternitat
- Permís mèdic i assistencial
- Permís per defunció
- Permís per malaltia greu
- Permís per trasllat de domicili habitual
- Permís per formació
- Llicència per assumptes propis
- Llicència per malaltia de familiars
- Llicència per interès particular

Mesura 3.5. Mesures orientades a la conciliació amb la vida personal:

- Permís per deures inexcusables
- Permís per proves selectives i exàmens
- Llicència per cursos externs
- Llicència per estudis

Mesura 3.6. En l'àmbit de l'administració de la Generalitat, es realitzaran accions de sensibilització que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars entre dones i homes, potenciant l'exercici per estos últims dels drets que tenen reconeguts en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Durante el plazo de un mes, el personal que deba atender el cuidado del o la cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción de retribuciones.

Medida 3.2. Reducciones de jornada con reducción de retribuciones:

a) El personal que ocupe puestos de trabajo con complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes, si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

b) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

Medida 3.3. Flexibilidad de la jornada laboral:

El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo puede flexibilizarse con adaptación del turno de trabajo:

3.3.1. En una hora diaria: Para quienes tengan a su cargo:

- Personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación
- Hijos o hijas menores de 13 años
- Niños o niñas menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente
- Familiar con enfermedad grave
- Familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3.3.2. En dos horas diarias:

- En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria, pero la familia sea monoparental;
- Para quienes tengan hijos o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad;

– En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el o la menor de los hijos y las hijas alcance la edad de 12 años

– Para las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud.

Medida 3.4. Permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y personal con la actividad laboral en el sector público:

- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho
- Permiso por matrimonio o unión de hecho
- Permiso por técnicas prenatales
- Permiso por maternidad biológica
- Permiso por adopción o acogimiento de menores
- Permiso por adopción internacional
- Permiso por lactancia
- Permiso por paternidad
- Permiso médico y asistencial
- Permiso por fallecimiento
- Permiso por enfermedad grave
- Permiso por traslado de domicilio habitual
- Permiso por formación
- Licencia por asuntos propios
- Licencia por enfermedad de familiares
- Licencia por interés particular

Medida 3.5. Medidas orientadas a la conciliación con la vida personal:

- Permiso por deberes inexcusables
- Permiso por pruebas selectivas y exámenes
- Licencia por cursos externos
- Licencia por estudios

Medida 3.6. En el ámbito de la administración de la Generalitat, se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Mesura 3.7. En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servici es consideraran les situacions que siguen al·legades i justificades feientment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que puga presentar-se per a l'adecuada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdues responsabilitats, i es ponderarà, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.

Mesura 3.8. En les adscripcions de personal en els processos de reassigació d'efectius, tindran prioritat en l'elecció de destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de la situació que puga generar-se després de la materialització d'aquest procés, i en esta elecció es ponderaran les necessitats organitzatives de l'administració de la Generalitat per a l'adecuada prestació del servei públic.

Les mesures incloses en el I Pla d'Igualtat i que no estan previstes en la normativa actual, s'incorporaran, progressivament a les disposicions reglamentàries de desplegament de la futura Llei per a l'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Objectiu 4. Fomentar la formació en igualtat al llarg de la carrera professional.

Amb l'objectiu de promoure la formació en la igualtat del personal de l'administració de la Generalitat, tant en el moment d'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional, s'adopten les mesures següents:

Mesura 4.1. Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual i per raó de gènere.

Mesura 4.2. Després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguen establir-se, s'haurà d'impartir un mòdul referit a la sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i per raó de gènere.

Mesura 4.3. Es consolidarà i ampliarà l'oferta de cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats en els plans de formació del personal de l'administració de la Generalitat, tant en nombre d'edicions com incorporant-hi noves accions formatives. Es consolidarà l'oferta formativa sobre "llenguatge no sexista" amb la possibilitat de realitzar estes accions formatives en línia.

Mesura 4.4. Les i els responsables en matèria de personal hauran de realitzar cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.

Mesura 4.5. Haurà d'impartir-se formació específica per al personal responsable en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu 5. Combatre i reparar els efectes de la violència de gènere en l'àmbit de l'administració de la Generalitat

Amb l'objectiu fonamental de posar tots els mitjans necessaris per a combatre i reparar els efectes de la violència de gènere, s'adopten les mesures següents:

Mesura 5.1. Es consolidaran totes les accions existentes: reduccions de jornada, permisos, trasllats, excedències, per mitjà de la seua inclusió en la futura Llei per a l'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, i en el seu posterior desplegament reglamentari.

Mesura 5.2. Els canvis de lloc de treball per motiu de violència de genere es podran concedir per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, sense que en cap cas el canvi supose l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball, adscripció que es mantindrà fins que desapareguen o paliuen, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'esta adscripció provisional.

Mesura 5.3. Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere s'hauran de tramitar de manera preferent i a través de procediments especialment àgils que garantisquen la seua eficàcia.

Objectiu 6. Protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Medida 3.7. En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención del servicio público.

Medida 3.8. En las adscripciones de personal en los procesos de reassigación de efectivos, tendrán prioridad en la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas de la administración de la Generalitat para la adecuada prestación del servicio público.

Las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad y que no están contempladas en la normativa actual, se incorporarán, progresivamente a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la futura Ley para al Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Objetivo 4. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Con el objetivo de promover la formación en la igualdad del personal de la administración de la Generalitat, tanto en el momento de acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 4.1. Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de género.

Medida 4.2. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse un módulo referido a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de género.

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal de la administración de la Generalitat, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre «lenguaje no sexista» con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line”.

Medida 4.4. Las y los responsables en materia de personal deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. Deberá impartirse formación específica para el personal responsable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 5. Combatir y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la administración de la Generalitat

Con el objetivo fundamental de poner todos los medios necesarios para combatir y reparar los efectos de la violencia de género, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 5.1. Se consolidarán de todas las acciones existentes: reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, mediante su inclusión en la futura Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, y en su posterior desarrollo reglamentario.

Medida 5.2. Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de genere podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo, adscripción que se mantendrá hasta que desaparezcan o palién, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Medida 5.3. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

Objetivo 6. Protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, s'adopten les mesures següents:

Mesura 6.1. L'administració negociarà amb les organitzacions sindicals representatives en la Mesa Sectorial de Funció Pública i en la CIVE, un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere que comprendrà, almenys, els principis següents:

a) El compromís de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i per raó de gènere.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de gènere, sense perjudici del que establix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les unitats o serveis responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

e) Davant de l'existència d'indicis racionals de fets que puguen ser constitutius de violència de gènere, es podrán adoptar les mesures provisionals i cautelars oportunes i adequades, d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

Este protocol haurà d'estar elaborat el 31 de juliol de 2010.

Mesura 6.2. La Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, conté en el codi de conducta del personal empleat públic, com un dels principis d'actuació, la no discriminació per raó de gènere. Este principi, informarà la interpretació i aplicació del règim disciplinari i podrà ser tingut en compte en l'avaluació de l'exercici.

Objectiu 7. Fomentar, en l'àmbit de l'administració de la Generalitat, la sensibilització en relació amb la igualtat i la utilització d'un llenguatge no sexista.

Amb l'objectiu de fomentar la transmissió a la societat valenciana d'una cultura d'igualtat d'oportunitats, no discriminació per raó de gènere i eliminar la utilització del llenguatge sexista, l'administració de la Generalitat adoptarà les mesures següents: s'acorden les mesures següents:

Mesura 7.1. Afavorir la participació del personal de l'administració de la Generalitat en tots els actes testimonials i solidaris que sobre la violència de gènere o la discriminació, convoque l'administració.

Mesura 7.2. Potenciar la imatge de la participació social de les dones, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació amb la seua presència social i econòmica.

Mesura 7.3. Cuidar especialment la imatge pública d'aquells grups, on la dona està infrarepresentada, afavorint el canvi d'imatge en la ciutadania.

Mesura 7.4. L'administració de la Generalitat posarà en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma, escrit administratiu o web institucional respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o minusvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe.

Objectiu 8: Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.

Per a potenciar la introducció de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les dades i, si és el cas, conéixer els efectes que les desigualtats de gènere produïxen en la salut de les dones, a través de la investigació i d'una explotació adequada de dades estadístiques que reflectisquen les condicions de treball, la siniestralitat laboral i les malalties professionals s'adoptaran les mesures següents:

Mesura 8.1. Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, detectant els factors determinants per raó de sexe.

Mesura 8.2. Realitzar i posar en marxa protocols que pertoquen sobre de promoció de la salut i sobre la prevenció davant de la detecció de problemes per raó de sexe.

Mesura 8.3. Analitzar, avaluar i, si és el cas, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per a l'obtenció d'informació sobre l'estat de salut de les empleades i empleats públics.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 6.1. La Administración negociará con las organizaciones sindicales representativas en la Mesa sectorial de Función Pública y en la CIVE, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de género.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

e) Ante la existencia de indicios racionales de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia de género, se podrán adoptar las medidas provisionales y cautelares oportunas y adecuadas, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

Dicho protocolo deberá estar elaborado el 31 de julio de 2010.

Medida 6.2. La Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, contiene en el código de conducta del personal empleado público, como uno de los principios de actuación, la no discriminación por razón de género. Este principio, informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrá ser tenido en cuenta en la evaluación del desempeño.

Objetivo 7. Fomentar, en el ámbito de la administración de la Generalitat, la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.

Con el objetivo de fomentar la transmisión a la sociedad valenciana de una cultura de igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de género y eliminar la utilización del lenguaje sexista, la administración de la Generalitat adoptará las siguientes medidas: se acuerdan las siguientes medidas:

Medida 7.1. Favorecer la participación del personal de la administración de la Generalitat en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la administración.

Medida 7.2. Potenciar la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.

Medida 7.3. Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.

Medida 7.4. La Administración de la Generalitat pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

Objetivo 8: Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

Para potenciar la introducción de la perspectiva de género en el análisis de los datos y, en su caso, conocer los efectos que las desigualdades de género producen en la salud de las mujeres, a través de la investigación y de una explotación adecuada de datos estadísticos que reflejen las condiciones de trabajo, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales se adoptarán las siguientes medidas:

Medida 8.1. Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, detectando los factores determinantes por razón de sexo.

Medida 8.2. Realizar y poner en marcha protocolos que procedan sobre de promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Medida 8.3. Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos.

Objectiu 9. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per a garantir la efectivitat dels objectius, accions i mesures que en este Pla d'Igualtat s'inclouen, cal fer-ne una evaluació periòdica, en els seus àmbits d'actuació respectius, que permeta comprovar i conèixer el seu grau de compliment, així com la seua aplicació efectiva i, si és el cas, reflexionar sobre la continuïtat de les accions plantejades o incorporar altres en funció de les noves necessitats detectades que fomenten i garantisquen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit d'aplicació d'este I Pla d'Igualtat.

Amb este fi, s'adoptaran les mesures següents:

Mesura 9.1. Amb la finalitat de consolidar la implantació de la transversalitat de gènere en la Generalitat, els reglaments orgànics i funcionals de les conselleries determinaran la unitat competent en matèria de personal, del nivell directiu d'estes, a la qual corresponderà l'exercici de les funcions de suport a la conselleria que exercisca les competències en matèria d'igualtat i gènere, per al seguiment i coordinació de les polítiques que en estos àmbits s'adopten. Per al desenvolupament d'estes funcions podran demanar la col·laboració dels òrgans de la seua pròpia conselleria que intervinguen de totes maneres en la planificació, execució o seguiment de dites polítiques.

Mesura 9.2. Les unitats previstes en la mesura anterior i la resta de les unitats implicades segons s'establix en el present Pla trametran, almenys anualment, a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en què tinguen responsabilitat, amb especificació, per mitjà de la desagregació per sexe de les dades.

Mesura 9.3. Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.

Es constituirà la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, com una mesa tècnica dependent de la Mesa Sectorial de la Funció Pública, entre els objectius de la qual es troben l'avaluació i el seguiment del I Pla d'Igualtat, així com vetlar per evitar la discriminació per raó de sexe, controlar, vigilar i poder elevar, si és el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries a l'òrgan pertinent per a la seua correcció.

La Comissió podrà ser consultada i emetre propostes sobre les qüestions que se puguen suscitar en relació amb els distints procediments de gestió i aplicació del I Pla d'Igualtat.

Específicament, entre les competències de la Comissió d'Igualtat es troben les següents:

1. A partir de la finalització del segon any de vigència del I Pla d'Igualtat, es duran a terme els treballs dirigits a elaborar les propostes per al Pla II d'Igualtat

2. L'avaluació i seguiment del I Pla d'Igualtat, així com de les accions que en esta matèria s'impulsen en l'àmbit del present acord per l'administració de la Generalitat.

3. Col·laborar amb l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals en l'elaboració del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe, en els termes establerts en este Pla.

4. Rebre informació amb la periodicitat que s'establisca en Protocol d'assetjament, i a través de l'Àrea de Prevenció, sobre la seua aplicació i de totes les queixes i actuacions realitzades en relació amb ell.

5. Realitzar propostes en matèria d'igualtat a la Mesa Sectorial de la Funció Pública i de la CIVE.

V. Seguiment i evaluació del I Pla d'Igualtat

Amb la finalitat de poder dur a terme el seguiment i l'avaluació del I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'administració de la Generalitat, amb la periodicitat establetida en este i en la mesura que els instruments tecnològics i informàtics disponibles ho permeten, es durà a terme l'anàlisi i valoració dels indicadors següents d'evolució del I Pla:

Objetivo 9. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para garantizar la efectividad de los objetivos, acciones y medidas que en este Plan de Igualdad se incluyen, es necesario realizar una evaluación periódica del mismo, en sus respectivos ámbitos de actuación, que permita comprobar y conocer el grado de cumplimiento del mismo, así como su aplicación efectiva y, en su caso, reflexionar sobre la continuidad de las acciones planteadas o incorporar otras en función de las nuevas necesidades detectadas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este I Plan de Igualdad.

A tal fin, se adoptarán las siguientes medidas:

Medida 9.1. Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en la Generalitat, los reglamentos orgánicos y funcionales de las consellerías determinarán la unidad competente en materia de personal, del nivel directivo de las mismas, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la consellería que ostente las competencias en materia de igualdad y género, para el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración de los órganos de su propia Consellería que intervengan de cualquier forma en la planificación, ejecución o seguimiento de dichas políticas.

Medida 9.2. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas según se establece en el presente plan remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en las que ostenten responsabilidad, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos.

Medida 9.3. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades, como una Mesa Técnica dependiente de la Mesa Sectorial de la Función Pública, entre cuyos objetivos se encuentran la evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad, así como velar por evitar la discriminación por razón de sexo, controlar, vigilar y poder elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del I Plan de Igualdad.

Especificamente, entre las competencias de la Comisión de Igualdad se encuentran las siguientes:

1. A partir de la finalización del segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad, se llevarán a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas para el Segundo II de Igualdad

2. La evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad, así como de las acciones que en esta materia se impulsen en el ámbito del presente Acuerdo por la administración de la Generalitat.

3. Colaborar con el Área de Prevención de Riesgos Laborales en la elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, en los términos establecidos en este Plan.

4. Recibir información con la periodicidad que se establezca en Protocolo de acoso, y a través del Área de Prevención, sobre la aplicación del mismo y de todas las quejas y actuaciones realizadas en relación con él.

5. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la CIVE.

V. Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat, con la periodicidad establecida en el mismo y en la medida que los instrumentos tecnológicos e informáticos disponibles lo permitan, se llevará a cabo el análisis y valoración de los siguientes indicadores de evolución del I Plan:

INDICADOR	RESPONSABLES	CONTINGUT I DELIMITACIÓ DE L'INDICADOR
1. ÀREA INSTITUCIONAL		
1.1 Paritat òrgans	Administració	% d'h. i d. del total nomenats anualment.
1.2 Paritat Meses Negociació	Administració Organitzacions sindicals	% d'h. i d. del total possible nomenats per cada part i organització durant la vigència del Pla.
2. ÀREA D'ACCÉS, SELECCIÓ I PROMOCIÓ		
2.1 Dades de representació en convocatòries	Administració	Nombre de convocatòries amb indicació d'h. i d. per categories o grups anual.
2.2 Desempats per sexe en convocatòries	Administració	Nombre de convocatòries amb empats en puntuació entre h. i m. I resolució anual.
2.3 informes de gènere en OPO	Administració	Decrets d'Oferta d'Ocupació amb informe durant la vigència del Pla.
2.4 Llistats processos	Administració	% del total de llistats desagregats anuals
2.5 Tribunals i òrgans de selecció	Administració Organitzacions sindicals	% d'h. i d. que participen en tribunals anualment
2.6 Desempats per sexe en carrera vertical	Administració	Nombre de convocatòries amb empats en puntuació entre h. i d. i resolució de forma anual.
2.7 Promoció	Administració	Nre. d'h. i d. que han promocionat de forma definitiva.
2.8 Mobilitat	Administració	Nre. d'h. i d. que han participat en concursos de trasllats.
2.9 Estructura de la plantilla	Administració	Nombre d'h. I d. per titulació, sexe i antiguitat desagregat pel caràcter fix o temporal de la seua relació jurídica
2.9 Estructura de la plantilla: Evolució	Administració	Nombre d'h. i d. de nova incorporació
2.9 Estructura de la plantilla: Evolució	Administració	Nombre d'h. i d. que han cessat per jubilació o defunció.
3. ÀREA CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL		
3.1 Reducció jornada i retribució integra	Administració	Nombre d'h. i d. i còmput temporal en què la gaudixen desagregat segons la causa i el temps de reducció anualment.
3.2 Reducció jornada i proporcionalment reducció retributiva	Administració	Nombre d'h. i d. I còmput temporal en què la gaudixen anualment amb indicació del percentatge de reducció anualment.
3.3 Flexibilitat de jornada	Administració	Nombre d'h. i d. i còmput temporal en què la gaudixen anualment desagregat per causa i temps de flexibilitat.
3.4 Permisos i llicències conciliació familiar	Administració	Nombre d'h. i d. amb indicació del tipus anualment
3.5 Permisos i llicències conciliació personal	Administració	Nombre d'h. i d. amb indicació del tipus anualment
3.6 Sensibilització en conciliació	Administració	Nombre i tipus d'accions realitzades anualment
3.7 Mobilitat provisional	Administració	% d'adscripcions provisionals i comissions de servei anuals que afavorixen la conciliació objectivament.
3.8 Reassignació d'efectius	Administració	% d'adscripcions per reassignació d'efectius anuals que afavorixen la conciliació objectivament
3.9 Excedències per conciliació (filles i fills i persones dependents)	Administració	Nombre d'h. i d. amb indicació del tipus anualment
4. ÀREA DE FORMACIÓ		
4.1 Temaris que incorporen la igualtat	Administració	% de temaris selectius que inclouen matèries d'igualtat anualment
4.2 Formació després d'accés en igualtat	Administració	% de persones de nou ingress que realitzen la formació anualment .

4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	Nombre de persones desagregades per sexe que participen en estes accions formatives anualment
4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	Nombre de cursos i seminaris sobre igualtat que amplien l'oferta formativa
4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	Nombre de cursos amb metodologia en línia
4.4 Formació responsables de personal	Administració	Nombre de persones responsables de personal que participen en estes accions formatives anualment
4.5 Formació responsables d'igualtat	Administració	Nombre de cursos convocats i nombre de persones responsables d'igualtat que han participat anualment
4.6 Formació en habilitats directives	Administració	Nombre de dones i homes que han participat en els cursos anualment
4.7 Formació.	Administració	Nre. d'h. i d. en excedència per atenció de menors o persones dependents que han rebut formació
4.7 Formació.	Administració	Nre. d'h. i d. que han assistit a activitats formatives de l'administració desagregat per grups.
4.7. Formació.	Administració i Organitzacions sindicals	Nre. d'h. i d. que han assistit a activitats formatives de les organitzacions sindicals desagregat per grups.

5. ÀREA DE PROTECCIÓ DE VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

5.1 Consolidació de mesures	Administració	Nombre de mesures consolidades en normativa anualment
5.2 Canvis de lloc per violència de genere	Administració	Nombre de canvis sol·licitats i concedits en llocs de distinta classificació anuals.
5.3 Agilitat respostes en violència de genere	Administració	Temps mitjà anual de resolució de les sol·licituds
5.4 Excedències per violència	Administració	Nombre d'excedències sol·licitades anualment

6. ÀREA DE PROTECCIÓ DE VÍCTIMES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER GÈNERE

6.1 Protocol d'actuació	Administració Organitzacions sindicals	Protocol acordat abans del 31 de juliol del 2010
6.2 Protocol d'actuació	Administració	Nombre d'accions realitzades per a difondre el Protocol entre la plantilla.
6.3 Mesures provisionals	Administració	Recomanació de mesures cautelars provisionals en Protocol

7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

7.1 Afavorir la participació del personal de l'administració de la Generalitat en actes sobre la violència de gènere o contra la discriminació	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.2 Potenciació de la imatge positiva de les dones per a eradicar estereotips	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.3 Accions de potenciació de la imatge pública de grups on la dona està infrarepresentada	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.4 Utilització de llenguatge no sexista o que implique discriminació per raó de gènere	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades

8. ÀREA DE SALUT LABORAL

8.1 Estudi sobre l'estat de salut del personal públic	Administració	Presentació de l'estudi
8.2 Aplicació dels protocols específic de promoció i prevenció de la salut	Administració	Presentació dels protocols
8.3 Anàlisi ivaluació de les dades de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut	Administració	Presentació de l'estudi anual

INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
1. ÁREA INSTITUCIONAL		
1.1 Paridad Órganos	Administración	% de h. y m. del total nombrados anualmente.
1.2 Paridad Mesas Negociación	Administración Organizaciones Sindicales	% de h. y m. del total posible nombrados por cada parte y organización durante la vigencia del Plan.
2. ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN		
2.1 Datos de representación en convocatorias	Administración	Número de convocatorias con indicación de h. y m. por categorías o grupos anual.
2.2 Desempates por sexo en convocatorias	Administración	Número de convocatorias con empates en puntuación entre h. y m. y resolución anual.
2.3 Informes de género en OPEs	Administración	Decretos de Oferta de Empleo con informe durante la vigencia del Plan.
2.4 Listados procesos	Administración	% del total de listados desagregados anuales
2.5 Tribunales y órganos de selección	Administración Organizaciones sindicales	% de h. y m que participan en tribunales anualmente
2.6 Desempates por sexo en Carrera vertical	Administración	Número de convocatorias con empates en puntuación entre h. y m. y resolución de forma anual.
2.7. Promoción	Administración	Nº de h. y m. que han promocionado de forma definitiva.
2.8. Movilidad	Administración	Nº de h. y m. que han participado en concursos de traslados.
2.9 Estructura de la plantilla	Administración	Numero de h. y m. por titulación, sexo y antigüedad desagregado por el carácter fijo o temporal de su relación jurídica
2.9 Estructura de la plantilla: Evolución	Administración	Número de h. y m. de nueva incorporación
2.9 Estructura de la plantilla: Evolución	Administración	Número de h. y m. que han causado cese por jubilación o fallecimiento.
3. ÁREA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL		
3.1 Reducción jornada y retribución integra	Administración	Numero de h. y m. y cómputo temporal en que la disfrutan desagregado según la causa y tiempo de reducción anualmente.
3.2 Reducción jornada y proporcionalmente reducción retributiva	Administración	Numero de h. y m. y computo temporal en que la disfrutan anualmente con indicación de porcentaje de reducción anualmente.
3.3 Flexibilidad de jornada	Administración	Número de h. y m. y cómputo temporal en que la disfrutan anualmente desagregado por causa y tiempo de flexibilidad.
3.4 Permisos y licencias conciliación familiar	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
3.5 Permisos y licencias conciliación personal	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
3.6 Sensibilización h en conciliación	Administración	Numero y tipo de acciones realizadas anualmente
3.7 Movilidad provisional	Administración	% de adscripciones provisionales y comisiones de servicio anuales que favorecen la conciliación objetivamente.
3.8 Reasignación de efectivos	Administración	% de adscripciones por reasignación de efectivos anuales que favorecen la conciliación objetivamente
3.9. Excedencias por conciliación (hijas e hijos y personas dependientes)	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
4. ÁREA DE FORMACIÓN		
4.1 Temarios que incorporen la igualdad	Administración	% de temarios selectivos que incluyen materias de igualdad anualmente
4.2 Formación tras acceso en igualdad	Administración	% de personas de nuevo ingreso que realizan la formación anualmente .
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	número de personas desagregadas por sexo que participan en estas acciones formativas anualmente
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	Número de cursos y seminarios sobre igualdad que amplían la oferta formativa
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	Número de cursos con metodología on-line

4.4 Formación responsables de personal	Administración	número de personas responsables de personal que participan en estas acciones formativas anualmente
4.5 Formación responsables de igualdad	Administración	Número de cursos convocados y número de personas responsables de igualdad que han participado anualmente
4.6 Formación en habilidades directivas	Administración	Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos anualmente
4.7 Formación.	Administración	Nº de h. y m. en excedencia por cuidado de menores o personas dependientes que han recibido formación
4.7. Formación.	Administración	Nº de h. y m. que han asistido a actividades formativas de la administración desagregado por grupos.
4.7. Formación.	Administración y Organizaciones sindicales	Nº de h. y m. que han asistido a actividades formativas de las Organizaciones Sindicales desagregado por grupos.

5. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1 Consolidación de medidas	Administración	Número de medidas consolidadas en normativa anualmente
5.2. Cambios de puesto por Violencia de género	Administración	Número de cambios solicitados y concedidos en puestos de distinta clasificación anuales.
5.3. Agilidad respuestas en Violencia de género	Administración	Tiempo medio anual de resolución de las solicitudes
5.4. Excedencias por violencia	Administración	Número de excedencias solicitadas anualmente

6. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y POR GÉNERO

6.1 Protocolo de actuación	Administración Organizaciones sindicales	Protocolo acordado antes del 31 de julio de 2010
6.2. Protocolo de actuación	Administración	Número de acciones realizadas para dar difusión del Protocolo entre la plantilla.
6.3. Medidas provisionales	Administración	Recomendación de medidas cautelares provisionales en Protocolo

7. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

7.1. Favorecer la participación del personal de la administración de la Generalitat en actos sobre la violencia de género o contra la discriminación	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.2. Potenciación de la imagen positiva de las mujeres para erradicar estereotipos	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.3. Acciones de potenciación de la imagen pública de grupos donde la mujer está Infra-representada	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.4.Utilización de lenguaje no sexista o que implique discriminación por razón de género	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas

8. ÁREA DE SALUD LABORAL

8.1.Estudio sobre el estado de Salud del personal público	Administración	Presentación del estudio
8.2.Aplicación de los protocolos específico de promoción y prevención de la salud	Administración	Presentación de los protocolos
8.3. Análisis y evaluación de los datos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud	Administración	Presentación del estudio anual

VI. Difusió del Pla d'Igualtat

Com a compromís amb la igualtat d'oportunitats i a fi de potenciar el treball de sensibilització i informació, les parts firmants es comprometen a realitzar una campanya de difusió interna i coneixement per part de la plantilla sobre els continguts d'este Pla, així com del marc normatiu vigent en esta matèria.

VII. Duració del I Pla d'Igualtat

La duració del I Pla d'Igualtat entre dones i homes en l'administració de la Generalitat és de tres anys, comptats a partir de l'endemà de la seua aprovació.

València, 31 de març de 2010

La presidenta de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu i directora general d'Administració Autonòmica

Carmela Cots Soler

Per UGT-PV

Rosa Barat Broseta

Per CCOO-PV

Mar Vicent García

Per CSI-CSIF,

Com a sindicat representatiu en l'àmbit del personal laboral de l'administració de la Generalitat

M^a del Mar Auñón Martínez

VI. Difusión del Plan de Igualdad

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar el trabajo de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

VII. Duración del I Plan de Igualdad.

La duración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la administración de la Generalitat es tres años, contados a partir del día siguiente de su aprobación.

Valencia, 31 de marzo de 2010

La presidenta de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo y directora general de Administración Autonómica

Carmela Cots Soler

Por UGT-PV

Rosa Barat Broseta

Por CCOO-PV

Mar Vicent García

Por CSI-CSIF

Como sindicato representativo en el ámbito del personal laboral de la administración de la Generalitat

M^a del Mar Auñón Martínez

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 12 d'abril de 2011, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana. [2011/4962]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 13 de setembre de 2010, que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 12 d'abril de 2011.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol
de la Comunitat Valenciana. Any 2010-2011-2012*

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

Queden sotmesos a les estipulacions del present conveni col·lectiu, tots els treballadors que presten els seus serveis per compte i sota la dependència de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, les seues delegacions provincials i comarcals i els seus comités tècnics, únicament quedarà exclòs el secretari general en el seu aspecte econòmic, que serà negociat amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president de la Federació, en tractar-se d'un lloc de confiança i de lliure designació.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria en tot el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Article 3. Àmbit temporal

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2010 i expirà el 31 de desembre de 2012, les taules econòmiques que s'adjunten al present conveni col·lectiu s'aplicaran, únicament, per a l'any 2010 amb un increment del 2,30% i per als anys 2011 i 2012 l'increment serà l'IPC + 0,60% de tots els conceptes de nòmina.

Clàusula de remisió. En tot allò no pactat expressament en el present conveni s'ajustarà al que dispose en cada matèria la legislació vigent en cada moment.

Denúncia i pròrroga. Sense perjuí del que estableixen els articles anteriors en relació amb salari, a partir del 31 de desembre de 2012, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat de denúncia d'una de les parts davant de l'altra, amb una antelació mínima de dos mesos a la seua extinció o venciment.

Per al supòsit en què les negociacions del futur conveni no s'arriben a un acord abans de la seua data d'expiració, este conveni, amb totes

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana. [2011/4962]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 de septiembre de 2010, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 12 de abril de 2011.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol
de la Comunitat Valenciana. Año 2010-2011-2012*

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Quedan sujetos a las estipulaciones del presente convenio colectivo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, delegaciones provinciales y comarcas y sus comités técnicos, únicamente quedará excluido el secretario general en su aspecto económico, que será negociado con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente de la Federación, al tratarse de un puesto de confianza y de libre designación.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo, será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y expirará el 31 de diciembre de 2012. Las tablas económicas que se adjuntan al presente convenio colectivo serán de aplicación únicamente para el año 2010, con un incremento del 2,30%, y para los años 2011 y 2012 el incremento será el IPC + 0,60% de todos los conceptos de la nómina.

Cláusula de remisión. En todo lo no pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

Denuncia y prórroga. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre de 2012, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de dos meses a su extinción o vencimiento.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, éste

les seues condicions s'entendrà prorrogat automàticament fins que no s'arriba a un acord o laude arbitral que el substituïsca, sense necessitat de sol·licitar normes transitòries ni qualsevol altra disposició que el substituïsca, de l'autoritat competent. A partir de la data esmentada 1 de gener de 2013 i mentre no s'arriba a un acord exprés, l'increment salarial consistirà per a cada un dels anys com a mínim en l'IPC definitiu de l'any anterior + 0,60% de tots els conceptes de la nómina.

Article 4. Salari base

El salari base en jornada normal de treball serà el que figura per a cada categoria professional en la taula adjunta.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, religió, raça o nacionalitat, en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es preveja en este conveni o en la normativa vigent.

Article 6. Garantia ad personam

Els respectaran les condicions salarials més avantatjoses que estiguin gaudint els empleats, estes s'entendran en còmput anual.

CAPÍTOL II *Ingressos, provisió de vacants, cessaments i traspassos d'empresa*

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants dels treballadors, d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 1/1995 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985.

Els representants dels treballadors tindran funcions de participació, control, i proposta, en aquelles decisions de la Federació que suposen una modificació substancial de caràcter col·lectiu que afecte:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball, rendiment i adopció de noves tecnologies.

Article 8. Racionalització del treball

La racionalització del treball tindrà les finalitats següents:

- a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos administratius.
- b) Establiments de plantilles correctes de personal.

Article 9. Classificació professional

El personal de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana es classificarà en els grups de treball següents:

GRUP I

- A) Secretari general.
- B) Vicesecretari.

El secretari general de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana serà nomenat per la Junta Directiva a proposta del president. Dependrà directament d'este i la seua funció serà portar a efecte tots els acords de la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana i del seu Comité Executiu, així com els acords adoptats per l'Assemblea General i les instruccions rebudes del president i altres membres de la Junta Directiva que tinguin facultats per a donar-les. És el cap de personal i en la pràctica el gerent de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, però no el seu representant legal.

La retribució d'este lloc de treball serà pactada amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president.

Podrà haver un vicesecretari, nomenat per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana a proposta del seu pre-

convenio, con todas sus condiciones se entenderá prorrogado automáticamente hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente. A partir de la citada fecha 1 de enero de 2013 y mientras tanto no se llegue a un acuerdo expreso, el incremento salarial consistirá para cada uno de los años como mínimo en el IPC definitivo del año anterior + 0,60% de todos los conceptos de la nómina.

Artículo 4. Salario base

El salario base en jornada normal de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa vigente.

Artículo 6. Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones salariales más ventajosas que vinieren disfrutando los empleados, entendiéndose las mismas en computo anual.

CAPÍTULO II *Ingresos, provisiones de vacantes, ceses y traspasos de empresa*

Artículo 7. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, conforme al Real Decreto Legislativo 1/1995 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de participación, control, y propuesta, en aquellas decisiones de la Federación que supongan una modificación sustancial de carácter colectivo que afecte a:

- Jornada de trabajo.
- a) Horario.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo, rendimiento y adopción de nuevas tecnologías.

Artículo 8. Racionalización del trabajo

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.
- b) Establecimientos de plantillas correctas de personal.

Artículo 9. Clasificación profesional

El personal de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana se clasificará en los siguientes grupos de trabajo:

GRUPO I

- A) Secretario general.
- B) Vicesecretario.

El secretario general de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del presidente. Dependerá directamente de éste y su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana y de su Comité Ejecutivo, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del Presidente y demás miembros de la Junta Directiva que tengan facultades para darlas. Es el jefe de personal y en la práctica el gerente de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, pero no su representante legal.

La retribución de este puesto de trabajo será pactada con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente.

Podrá existir un vicesecretario, nombrado por la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana a propuesta de

sident. La seua missió a més de les pròpies del seu càrrec, serà la de substituir el secretari general en absència o per malaltia d'este.

GRUP II

- A) Secretari de Comitè Tècnic.
- B) Cap de negociat.
- C) Comptable.
- D) Oficials de 1a.
- E) Oficials de 2a.
- F) Auxiliars.

El secretari del Comitè Tècnic és aquell la funció específica del qual es desplega dins dels comitès tècnics federatius, com són, el d'àrbitres, entrenadors i qualsevol altre dels que s'integren dins de la Federació.

El cap de negociat comprend el personal que assumeix la dependència directa del secretari general (si no n'hi ha, del vicesecretari), la direcció i la responsabilitat d'un sector d'activitats de tipus burocràtic, i té sota les seues ordres i direcció el personal d'eixe grup professional.

Comptables, tindran la responsabilitat de les funcions purament administratives i dependran del cap de negociat.

Oficials de primera són aquells empleats que actuen a les ordres del cap de negociat, assumixen la responsabilitat d'un dels serveis en els quals es subdividixen les activitats del negociat, amb empleats o sense a les seues ordres, i executen funcions administratives.

Oficials de segona, tenen certa iniciativa, però amb subordinació al cap de negociat o oficials de primera, si n'hi ha, efectuaran operacions d'auxiliars d'estadística i comptabilitat o coadjuvants d'estes, maneig d'arxius, correspondència senzilla i altres treballs similars.

Auxiliars, són els empleats que realitzen les funcions inferiors als oficials de segona.

És l'empleat que, sense iniciativa especial, realitza operacions auxiliars d'administració i en general, repetitiva, com són a títol orientatiu els treballs de mecanografia realitzats amb pulcritud i correcció, que no assolisquen els nivells previstos en les categories superiors.

GRUP III (Tècnics d'Oficines)

- A) Cap d'equip d'informàtica.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador d'ordinador.

Cap d'equip d'informàtica, té al seu càrrec la direcció i planificació de les distinthes activitats que coincidixen en la instal·lació i posada en explotació d'un ordinador, així com la responsabilitat d'equips d'anàlisi d'aplicacions i programació. Així mateix, li competeix la resolució de problemes d'anàlisi d'aplicacions i programació de les aplicacions normals de gestió susceptibles de ser desplegades per estos.

Analista, verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per a obtenir la resolució mecanitzada d'estes pel que fa a:

- a) Cadena d'operacions que s'han de seguir.
- b) Documents que s'han d'obtenir.
- c) Disseny d'estos.
- d) Fitxers que s'han de tractar: la seua definició.
- e) Posada a punt de les aplicacions.
- f) Creació d'assaigs.
- g) Enumeració de les anomalies que puguen produir-se i definició del seu tractament.
- h) Col·laboració al programa de les proves de «lògica» de cada programa.
- i) Acabament dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

Programador d'ordinador, li correspon estudiar els processos definits pels analistes, i confeccionar organigrames detallats de tractament. Redactar programes en el llenguatge de programació que li siga indicat. Confeccionar jocs d'assaigs, posar a punt els programes i completar els expedients tècnics d'estos. Documentar el manual de consola.

su presidente. Su misión además de las propias de su cargo, será la de sustituir al secretario general en ausencia o por enfermedad de éste.

GRUPO II

- A) Secretario de Comité Técnico.
- B) Jefe de negociado.
- C) Contable.
- D) Oficiales de 1ª.
- E) Oficiales de 2ª.
- F) Auxiliares.

El secretario del Comité Técnico es aquel cuya función específica, se desarrolla dentro de los comités técnicos federativos, como son, el de árbitros, entrenadores y cualquier otro de los que integran dentro de la Federación.

El jefe de negociado comprende al personal que asume la dependencia directa del secretario general (en su defecto del vicesecretario), el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo sus órdenes y dirección el personal de ese grupo profesional.

Contables tendrá la responsabilidad de las funciones puramente administrativas y dependerá del jefe de negociado.

Oficiales de primera son aquellos empleados, que actúan a las órdenes del jefe de negociado y asume la responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del negociado, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan funciones administrativas.

Oficiales de segunda tienen cierta iniciativa, pero con subordinación al jefe de negociado u oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones de auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

Auxiliares son los empleados que realizan las funciones inferiores a los oficiales de segunda.

Es el empleado que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y en general, repetitiva, como son a título orientativo los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores.

GRUPO III (Técnicos de Oficinas)

- A) Jefe de equipo de informática.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador de ordenador.

Jefe de equipo de informática tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis de aplicaciones y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Analista verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la resolución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- a) Cadena de operaciones a seguir.
- b) Documentos a obtener.
- c) Diseño de los mismos.
- d) Ficheros a tratar: su definición.
- e) Puesta a punto de las aplicaciones.
- f) Creación de ensayos.
- g) Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- h) Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
- i) Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador de ordenador le corresponde estudiar los procesos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programes en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Operador d'ordinador, maneja els ordinadors per al tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seua explotació.

GRUP IV (Subalterns)

- A) Conserje.
- B) Neteja.

El conserje té com a missió especial vigilar les portes i els accessos als locals de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, farà encàrrecs dins i fora de les oficines, recollirà i lliurà correspondència, i atendrà les telefonades, o la centralita, si és el cas, així com altres treballs secundaris ordenats pels seus caps.

Neteja, estan ocupats de la neteja dels locals federatius.

Article 10. Ascensos de categoria

L'empleat que realitze funcions com auxiliar administratiu durant un període ininterromput de cinc anys, passarà a la categoria d'oficial de segona.

Igualment aquells empleats que tinguen la categoria de l'oficial de segona, durant un període de set anys passaran a la categoria superior d'oficial de primera.

No obstant això, per a ascendir de categoria es realitzarà una prova prèvia d'aptitud teòricopràctica, en la qual es valoraren totes les circumstàncies inherents al lloc de treball a què accedirà.

Article 11. Contractació

Les parts firmants recomanen efectuar les contractacions a través del Servici Valencià d'Ocupació.

La Federació comunicarà als representants dels treballadors les places que es cobriran amb una antelació mínima de 15 dies.

Així mateix, les parts firmants recomanen la conversió dels contrats temporals en indefinits, arran de l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiu, tal com es recull en el RDL 8/1997.

Article 12. Jubilació

Aquell treballador que opte per jubilar-se voluntàriament entre els 61 i 64 anys, rebrà per una sola vegada, una quantitat equivalent a 1.956,51 euros; euros; 1.630,42 euros; 1.304,33 euros; 978,25 euros, segons es jubile en complir 61, 62, 63 o 64 anys, sempre que compte amb una antiguitat mínima en l'empresa de 20 anys i que no tinga dret a percebre el que estipula l'article 27 apartats a), b) i c). A partir del 1 de gener de 2010 s'actualitzarà la pujada de l'IPC anualment.

Article 13. Ingressos i període de prova

L'admissió de personal se subjectarà a allò legalment disposat sobre col·locació, i es considerarà provisional durant un període que no podrà excedir del que s'ha assenyalat en l'escala següent:

- a) Personal titulat: 5 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic: 3 mesos.
- c) Personal subalterno: 3 mesos.
- d) Personal d'oficis diversos: 3 mesos.

Els treballadors que desitgen cessar voluntàriament en el servei de la Federació, estarán obligats a posar-ho en coneixement d'esta, i compliran els terminis de preavisos següents:

- Tècnics titulats	2 mesos.
- Tècnics no titulats	2 mesos.
- Caps administratius	2 mesos.
- Administratius	1 mes
- Subalterns	15 dies
- Aprendents	15 dies

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació referida donarà dret a la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Article 14. Ascensos

Les vacants, tant de categoria superior, com d'inferior categoria, podrán ser cubiertas por personal no perteneciente a la Federació.

Tanmateix, s'intentarà que estes puguen ser cubiertas per personal de la plantilla de la Federació.

En tot cas, per a cobrir les vacants referides s'hauran de realitzar les proves oportunes a l'efecte que siguen ocupades per personal que

Operador de ordenador maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

GRUPO IV (Subalternos)

- A) Conserje.
- B) Limpieza.

El conserje tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, hará recados dentro y fuera de las oficinas, recogerá y entregará correspondencia, atender las llamadas de teléfono, o la centralita, en su caso, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Limpieza están ocupados de la limpieza de los locales federativos.

Artículo 10. Ascensos de categoría

El empleado que realice funciones como auxiliar administrativo durante un periodo ininterrumpido de cinco años, pasará a la categoría de oficial de segunda.

Igualmente aquellos empleados que tengan la categoría del oficial de segunda, durante un periodo de siete años pasarán a la categoría superior de oficial de primera.

Para ascender de categoría se realizará no obstante una previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valoraran todas las circunstancias inherentes al puesto de trabajo al que va a acceder.

Artículo 11. Contratación

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del Servicio Valenciano de Empleo.

La Federación comunicará a los representantes de los trabajadores las plazas que se van a cubrir con una antelación mínima de 15 días.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectivo, tal y como se recoge en el RDL 8/1997.

Artículo 12. Jubilación

Aquel trabajador que opte por jubilarse voluntariamente entre los 61 y 64 años, recibirá por una sola vez, una cantidad equivalente a 1.956,51 euros; euros; 1.630,42 euros; 1.304,33 euros; 978,25 euros, según se jubile al cumplir 61, 62, 63 o 64 años, siempre que cuente con una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que no tenga derecho a percibir lo estipulado en el artículo 27 apartados a), b) y c). A partir del 1 de enero de 2010 se actualizara la subida del IPC, anualmente.

Artículo 13. Ingresos y periodo de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Personal titulado: 5 meses.
- b) Personal administrativo y técnico: 3 meses.
- c) Personal subalterno: 3 meses.
- d) Personal de oficios varios: 3 meses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Federación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

- Técnicos titulados	2 meses.
- Técnicos no titulados	2 meses.
- Jefes administrativos	2 meses.
- Administrativos	1 mes.
- Subalternos	15 días
- Aprendices	15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 14. Ascensos

Las vacantes, tanto de categoría superior, como de inferior categoría, podrán ser cubiertas por personal no perteneciente a la Federación.

Sin embargo, se intentará que las mismas puedan ser cubiertas por personal de la plantilla de la Federación.

En todo caso, para cubrir las referidas vacantes deberán realizarse las pruebas oportunas a los efectos de que sean ocupadas por personal

reunisca les condicions i aptituds necessàries per a poder realitzar les funcions d'així lloc de treball.

En igualtat de condicions i de mèrits, la plaça serà coberta per aquell empleat amb una major antiguitat en la Federació.

Article 15. Trasllats

Es denomina trasllat de personal la mobilitat d'este que traspassa els límits del centre de treball. El trasllat podrà tenir origen en una de les causes següents:

- a) Necesitats de la Federació.
- b) A petició del treballador afectat.
- c) Per mutu acord entre la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana i el treballador.

El trasllat voluntari, a petició del treballador, solament podrà concedir-se al personal fix de plantilla quan hi haja vacants, dins d'un mateix grup, categoria professional, especialitat i nivell. La tramitació dels trasllats de l'apartat b) es farà mitjançant sol·licitud escrita de la qual s'informarà a la representació dels treballadors, que serà resolt per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana en el termini màxim de 30 dies, des de la presentació en Registre General.

Una vegada concedit el trasllat, els interessats no tindran dret a indemnització per despeses de trasllat, ni dieta, i disposaran d'un termini de 24 hores per a efectuar la incorporació al seu nou lloc de treball.

A l'efecte de possibilitat del trasllat de treballadors temporals, s'assenyala que este es podrà concedir als treballadors esmentats, quan el lloc de treball de destinació siga susceptible de ser cobert de forma temporal a través de qualsevol de les modalitats contractuals que hi ha en la normativa vigent, sense que per tant la concessió del trasllat acabe desvirtuant la temporalitat de la relació laboral entre el treballador traslladat i l'empresa.

Article 16. Canvi de lloc de treball

Es denomina canvi de lloc, la mobilitat del personal dins dels límits del seu centre de treball.

El canvi de lloc de treball podrà efectuar-se amb caràcter provisional o permanent.

S'entendrà que el canvi de lloc de treball és provisional mentre dura la causa que el motivà.

El canvi de lloc podrà tenir origen en una de les causes següents:

- a) A petició del treballador afectat.
- b) Per mutu acord entre el treballador i la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana.
- c) Per necessitats de la Federació.
- d) Per disminució de la capacitat física del treballador.

El canvi de lloc a petició del treballador requerirà la sol·licitud escrita del treballador on s'especificarà el lloc que sol·licita. En cas d'accidir-hi, la Junta Directiva assignarà la categoria i el salari de la nova destinació, sense dret a cap indemnització.

Els treballadors destinats en el mateix centre de treball de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana amb la mateixa categoria, especialitat, nivell i grup, podran sol·licitar la permuta dels seus llocs de treball respectius, la Junta Directiva decidirà segons les necessitats del servei i l'aptitud d'ambdós permutistes i informarà d'esta sol·licitud als representants dels treballadors.

Article 17. Mobilitat geogràfica

Els treballadors, llevat dels contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podran ser traslladats a un centre de treball distint de l'empresa, que exigeix canvi de residència, llevat que hi haja raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

Una vegada autoritzat el trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, i percebrà una compensació per despeses, o extingir el seu contracte mitjançant la indemnització legal. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies dels familiars al seu càrrec, en els termes en què es convinga entre ambdues parts. D'igual forma, es determinarà entre estes el termini d'incorporació al nou lloc de treball, que no serà inferior a 30 dies.

que reúna las condiciones y aptitudes necesarias para poder realizar las funciones de ese puesto de trabajo.

En igualdad de condiciones y de méritos, la plaza será cubierta por aquel empleado con una mayor antigüedad en la Federación.

Artículo 15. Traslados

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspasa los límites del centro de trabajo. El traslado podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) Necesidades de la Federación.
- b) A petición del trabajador afectado.
- c) Por mutuo acuerdo entre la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana y el trabajador.

El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La tramitación de los trasladados del apartado b) se hará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación de los trabajadores, que será resuelto por la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana en el plazo máximo de 30 días, desde la presentación en Registro General.

Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado, ni dieta, disponiendo de un plazo de 24 horas para efectuar la incorporación de su nuevo puesto de trabajo.

A los efectos de posibilidad del traslado de trabajadores temporales, se señala que el mismo podrá concederse a los citados trabajadores, cuando el puesto de trabajo de destino sea susceptible de ser cubierto de forma temporal a través de cualquiera de las modalidades contractuales que existen en la normativa vigente, sin que por lo tanto por la concepción del traslado se acabe desvirtuando la temporalidad de la relación laboral entre el trabajador trasladado y la empresa.

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo

Se denomina cambio de puesto, a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional mientras dura la causa que lo motivó.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana
- c) Por necesidades de la Federación.
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste, en donde se especificará el puesto que solicita. Caso de acceder al mismo, por parte de la Junta Directiva, se asignará la categoría y el salario del nuevo destino, sin derecho a indemnización alguna.

Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana con la misma categoría, especialidad, nivel y grupo, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, decidiendo la Junta Directiva según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutistas e informando de dicha solicitud a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Movilidad geográfica

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la empresa, que exige cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir su contrato mediante la indemnización legal. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios de los familiares a su cargo, en los términos en que se convenga entre ambas partes. De igual forma, se determinará entre las mismas, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Per raons objectives, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà desplaçar el seu personal temporalment fins al límit d'1 any a població distinta de la seua residència habitual, i pagarà, a més dels salaris les despeses de viatges i les dietes. Si este desplaçament és per temps superior a 3 mesos el treballador tindrà dret a un mínim de 4 dies laborals d'estada en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals les de viatge, les despeses del qual correran a càrrec de l'empresa.

Quan el treballador s'opose al desplaçament al·legant justa causa, competix a la jurisdicció laboral, sense perjudici de l'executivitat de la decisió, coneixer la qüestió i la seua resolució serà d'immediat compliment.

Si per trasllat, un dels cònjuges o company/a amb qui existisca convivència canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret a traslladar-se a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball als quals es referix este article.

En tot cas, s'entendrà que existix causa suficient quan la Federació necessite traslladar o desplaçar un treballador a una nova seu, als efectes que col·labore i preste la seua ajuda per a la seua posada en funcionament.

S'entendrà que una seu és nova dins del primer any comptador des de la seua inauguració.

CAPÍTOL III

Conciliació de la vida familiar i laboral maternitat/paternitat, malalties, permisos, excedències i drets passius

Article 18. Maternitat/paternitat/guarda legal/igualtat

En allò pactat expressament en el present article, s'ajustarà al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Concepte: La maternitat és objecte de protecció especial per dues causes fonamentalment, per la concepció de la maternitat com a funció social mereixedora del reconeixement públic i social a fi de solucionar el desequilibri demogràfic especialment greu a Europa, i en segon lloc, perquè en l'àmbit laboral suposa un factor de discriminació indirecta que incidix en la dificultat de les dones per a aconseguir una plena integració en el mercat de treball, el qual constitueix un dels pilars bàsics des del qual obtenir la igualtat real en tots els àmbits socials.

a) En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitze o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer uns de la totalitat o, si és el cas de la part que li reste del període de suspensió, computant des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare haguera pogut gaudir abans del part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licite reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjuí de les sis setmanes immediatament posteriors al període de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare a l'iniciar-se el període de descans per maternitat podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball està en situació d'incapacitat temporal.

b) Quan una treballadora es trobe gaudint les vacances i siga baixa per maternitat, interromprà el gaudi d'estes i prendrà els dies restants, de mutu acord amb l'empresa, quan cause alta per aquell motiu. Es permetrà l'acumulació de les vacances a la llicència de gestació o part, fins i tot expirat l'any natural a què este període corresponga. Si abans de l'inici de les vacances, el treballador es troba en situació de descans maternal, estes es gaudiran íntegrament una vegada finalitzat el període

Por razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo a 3 meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien existe convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

En todo caso, se entenderá que existe causa suficiente cuando la Federación necesite trasladar o desplazar a un trabajador a una nueva sede, a los efectos de que colabore y preste su ayuda para su puesta en funcionamiento.

Se entenderá que una sede es nueva dentro del primer año a contar desde su inauguración.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral maternidad/paternidad, enfermedades, permisos, excedencias y derechos pasivos

Artículo 18. Maternidad/paternidad/guarda legal/igualdad

En lo pactado expresamente en el presente artículo, se estará a lo que disponga la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer unos de la totalidad o, en su caso de la parte que le reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicita reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda. Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas

de baixa, fins i tot expirat l'any natural a què este període correspon, i es fixarà el període de gaudi, de mutu acord amb l'empresa.

c) Permís de lactància: les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podrán utilitzar com millor consideren al llarg de tota la seua jornada laboral.

Este permís podrà ser substituït per 13 dies naturals que se sumaran al període de maternitat. No obstant això, si per qualsevol causa, el contracte de treball s'extingix abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la liquidació final, l'import que corresponga a la part proporcional del període no treballat des del final de la maternitat, fins al compliment dels nou mesos mencionats. Este permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

d) Guarda legal: tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella, qui necessite encarregar-se de l'atenció directa a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El treballador preavisarà l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. En cas d'acomiadament en el supòsit de Guarda Legal, la indemnització a tindre en compte serà sobre el salari anterior a la sol·licitud de reducció.

En els supòsits d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Esta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la data de la resolució judicial per la qual es constituirà l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de suspensió.

En els casos de gaudi simultanis de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguen en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de permís previ per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constituirà l'adopció.

Protecció a la maternitat

Quan el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, se sol·licitarà informe mèdic i tècnic del Servici de Prevenció de Riscos Laborals respecte d'això.

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores mencionades, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o com a pesar d'esta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútuas, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut, que assistisquen facultativament la treballadora, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponde, fijando el periodo de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

c) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

Este permiso podrá ser sustituido por 13 días naturales que se sumarán al período de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

d) Guarda legal: tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de premiso previo para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Protección a la maternidad

Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitará informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

L'empresari haurà de determinar, amb consulta prèvia als representants dels treballadors la relació dels llocs de treball exempts de riscos a estos efectes.

1. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació a l'anterior lloc.

2. En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi haja lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si este canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es puga raonablement exigir per motius justificats, podrá declarar-se el pas de la treballadora afectada la situació de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'art. 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seu seguretat o de la seu salut, i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article s'aplicarà també durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho certifica el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable, assistisca facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresari i justificació de la necessitat la seu realització dins de la jornada de treball.

Mesures concretes per a promoure l'efectiva igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones

En relació amb l'establiment de mesures concretes en les matèries d'igualtat de tracte i oportunitats dels empleats, sense que existisca cap diferència per raó del sexe dels mateixos, i tenint en compte el principi de no discriminació arreplegat en l'article 5 del Conveni, tan sols es considera convenient realitzar l'establiment de les mesures següents:

a) En matèria d'igualtat d'oportunitats. Ascensos de categoria. Respecte dels ascensos de categoria que no tenen caràcter automàtic per mer transcurs de temps de serveis, i que requerixen la realització de proves d'aptitud, en els termes que assenyalen els articles 10 i 14 del conveni, s'establix la nul·litat d'aquells nomenaments en què la determinació de l'aptitud d'aspirant s'haja efectuat atenent directament o indirectament el seu sexe, i per tant discriminatori. Per a l'efectivitat d'esta mesura, i davant de l'al·legació de l'aspirant no seleccionat per a l'ascens que s'ha produït la discriminació esmentada, es produirà l'obligació a càrrec de la Comissió de selecció corresponent d'acreditar-ne la inexistència.

b) En matèria d'igualtat de tracte. S'establix la creació d'una específica circumstància d'agreujament de les conductes descrites com faltes lleus, greus o molt greus quan puga entendre's com a causa directa d'estes el fet de pertànyer el subjecte sobre el qual recauen a un determinat sexe.

La concurrencia, degudament justificada, de la circumstància específica d'agreujament assenyalada, tindrà com a efecte la possibilitat d'elevar fins al doble de les previstes en el conveni les sancions a imposar.

Article 19. Malaltia i accident

La Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana completarà les prestacions econòmiques derivades de malaltia comú o professional i accident de treball o accident laboral, fins a arribar al cent per cent del salari total (a excepció de la part proporcional de la paga extraordinària), establet en el present conveni, en igualtat de condicions a com si estiguera d'alta, i per tot el període que dure la situació de baixa per Incapacitat Temporal.

Els empleats hauran de presentar el comunicat de baixa dins de les 48 hores següents a la seu emissió.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

1. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Medidas concretas para promover la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

En relación con el establecimiento de medidas concretas en las materias de igualdad de trato y oportunidades de los empleados, sin que exista diferencia alguna por razón del sexo de los mismos, y teniendo en cuenta el principio de no discriminación recogido en el artículo 5 del convenio, tan solo se considera conveniente realizar el establecimiento de las siguientes medidas:

a) En materia de igualdad de oportunidades. Ascensos de categoría. Respecto de los ascensos de categoría que no tienen carácter automático por mero transcurso de tiempo de servicios, y que requieren la realización de pruebas de aptitud, en los términos que señalan los artículos 10 y 14 del convenio, se establece la nulidad de aquellos nombramientos en los que la determinación de la aptitud de aspirante se haya efectuado atendiendo directamente o indirectamente al sexo del mismo, y por lo tanto discriminatorio. Para la efectividad de dicha medida, y ante la alegación del aspirante no seleccionado para el ascenso, de haberse producido la citada discriminación, se producirá la obligación a cargo de la Comisión de selección correspondiente de acreditar la inexistencia de la misma.

b) En materia de igualdad de trato. Se establece la creación de una específica circunstancia de agravación de las conductas descritas como faltas leves, graves o muy graves cuando pueda entenderse como causa directa de las mismas el hecho de pertenecer el sujeto sobre el que recaen a un determinado sexo.

La concurrencia, debidamente justificada, de la circumstancia específica de agravación señalada, tendrá como efecto la posibilidad de elevar hasta el doble de las previstas en el convenio las sanciones a imponer.

Artículo 19. Enfermedad y accidente

La Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana completará las prestaciones económicas derivadas de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente laboral, hasta alcanzar el cien por cien del salario total (a excepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria), establecido en el presente convenio, en igualdad de condiciones a como si estuviera de alta, y por todo el período que dure la situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los empleados deberán presentar el parte de baja dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo.

Article 20. Drets passius

La Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana contractarà amb companyia d'assegurances solvent una assegurança que cobrisca les contingències dels treballadors en cas de defunció, per mort natural o accident, invalidesa permanent, total o absoluta per les quantitats següents:

- a) Mort: 12.000 euros
- b) Invalidesa absoluta i permanent total: 12.000 euros
- c) Mort per accident: 24.000 euros
- d) Mort per accident de circulació: 36.000 euros

Aquells empleats que a causa del seu treball hagen de desplaçar-se de forma habitual, o almenys, amb relativa freqüència, fora del seu centre de treball, tindran dret que la Federació subscriga al seu favor una assegurança o amb un import superior a l'assenyalat en el paràgraf anterior, tal com ha realitzat fins a la data.

La prima d'assegurança que cobrisca estes eventualitats serà a compte de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana.

Article 21. Permisos i llicències

El treballador, amb avís previ i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb este motiu el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprén l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es farà el que esta disposa quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'esta llei.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

La reducció de jornada recollida en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció de l'horari i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, corresponderà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavistar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

g) Tres dies fraccionats cada any natural per assumptes propis i sense necessitat de justificació. Estos dies no podran acumular-se en cap cas a les vacances anuals retribuïdes.

Article 22. Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilite l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Artículo 20. Derechos pasivos

La Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana contratará con compañía de seguros solvente un seguro que cubra las contingencias de los trabajadores en caso de fallecimiento, por muerte natural o accidente, invalidez permanente, total o absoluta por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento: 12.000 euros
- b) Invalides absoluta y permanente: 12.000 euros
- c) Fallecimiento por accidente: 24.000 euros
- d) Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros

Aquellos empleados que debido a su trabajo deban desplazarse de forma habitual, o al menos, con relativa frecuencia, fuera de su centro de trabajo, tendrán derecho a que la Federación suscriba a su favor un seguro con un importe superior al señalado en el párrafo anterior, tal y como ha venido realizando hasta la fecha.

La prima de seguro que cubra estas eventualidades, será por cuenta de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana

Artículo 21. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horario y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

g) Tres días fraccionados cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuida.

Artículo 22. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que impossibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituirà un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de caràcter general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïren en l'empresa.

CAPÍTOL IV

Jornada laboral, vacances, dietes, pagues extras i altres

Article 23. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 1.750 hores de treball efectiu en còmput anual, i la distribució setmanal s'estableix en 37,5 hores de còmput mitjà setmanal, d'acord amb l'horari següent:

Des del 23 d'octubre al 30 de maig de dilluns a dijous

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.00 a 19.00 hores

Divendres: de 09.30 a 14.00 hores i 16.00 a 19.00 hores 50% del personal

Des d'1 de setembre al 22 d'octubre de dilluns a divendres

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.30 a 20.00 hores

Mes de juny de dilluns a dijous de 09.00 hores 14.00 hores

Vesprades guardies del 20% del personal de 17.00 hores a 19.00 hores

Divendres de 09.00 hores a 14.00 hores, vesprades tancat

Mes de juliol i agost de dilluns a divendres de 09.00 hores a 14.00 hores

Vesprades tancat

Amb la finalitat d'assegurar el compliment de la jornada laboral pactada, les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a convenis futurs, es consideren com dies no laborals els dies següents:

Les vesprades dels dies 24, 31 de desembre i 5 de gener, així com els dies complets 17 i 18 de març a la província de València i els dos dies anteriors a les festes patronals de la província de Castelló i els dies 22 i 23 de juny a Alacant seran festius en cada una de les províncies mencionades.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones, dietas, pagas extras y otros

Artículo 23. Jornada laboral y horario

La jornada laboral será de 1.750 horas de trabajo efectivo en cálculo anual, siendo la distribución semanal establecida en 37,5 horas de cálculo medio semanal de conformidad con el siguiente horario:

Desde el 23 de octubre al 30 de mayo de lunes a jueves

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.00 a 19.00 horas

Viernes: de 09.30 a 14.00 horas y 16.00 a 19.00 horas 50% del personal

Desde el 1 septiembre al 22 de octubre de lunes a viernes

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.30 a 20.00 horas

Mes de junio: de lunes a jueves de 09.00 horas a 14.00 horas

Tardes guardias del 20% del personal de 17.00 horas a 19.00 horas

Viernes de 09.00 horas a 14.00 horas, tardes cerrado

Mes de julio y agosto de lunes a viernes de 09.00 horas a 14.00 horas

Tardes cerrado

Con el fin de asegurar el cumplimiento de la jornada laboral pactada, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como días no laborales los siguientes días:

Las tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, así como los días completos 17 y 18 de marzo en la provincia de Valencia, y los dos días anteriores a las fiestas patronales de la provincia de Castellón y los días 22 y 23 de junio en Alicante serán festivos en cada una de las citadas provincias.

Article 24. Vacances

Tot el personal gaudirà d'un període de vacances retribuïdes de 30 dies naturals, sempre que duguen prestant els seus serveis almenys durant un any.

Les vacances podran ser fraccionades, encara que com a mínim s'hauran de gaudir 21 dies de forma consecutiva.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juliol i el 30 d'agost, segons necessitats de l'empresa, quan les vacances es gaudiran en la totalitat fora d'així període i la dita circumstància siga imputable a l'empresa, haurà de pagar al treballador afectat set dies de salari.

Les vacances hauran de ser comunicades amb una antelació mínima de dos mesos.

Les vacances es gaudiran proporcionalment al temps d'alta en la Federació 12 mesos anteriors a l'inici del període de vacances.

Article 25. Dietes i locomoció

El personal que per necessitat de la Federació efectue desplaçaments percebrà les despeses ocasionades que es justifiquen.

Quan el treballador no puga tornar a menjar al seu domicili per encomanar-li la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana treballs distints a l'habitual, encara que siguin dins de la localitat, tindran dret a una mitja dieta/dia en la quantia estableida per la llei de pressupost o, si és el cas, la llei d'acompanyament.

Article 26. Gratificacions extraordinàries

S'establixen quatre pagues extraordinàries que es pagaran en els mesos de març, juny, setembre i desembre, consistentes cada una d'elles en una paga igual a la que es merita mensualment (inclosos pluses, antiguitat, etc.) pagadores el dia 15 dels mesos esmentats.

Article 27. Premi de vinculació

a) Els empleats de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana que es jubilen als 65 anys d'edat, tindran dret a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com salari base i antiguitat, sempre que hi concorreguen els requisits següents:

- Que en data 1 de gener de 2000 tinguen més de 50 anys d'edat.
- Que en jubilar-se hagen generat una antiguitat en la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana almenys de 25 anys.
- Que tota la seua relació laboral en la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana haja sigut a jornada completa o parcial.

b) Els empleats de la Federació no inclosos en l'apartat a) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 15 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa o parcial, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 13.043,35 euros.

c) Els empleats de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana no inclosos en l'apartat a) i b) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 10 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 6.521,68 euros.

Els empleats que reunisquen els requisits de l'apartat a), b) i c), quan assolisquen els 25 anys de servei en la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, percebran d'esta com a bestreta a compte, el 25% de la quantitat que els pertoque en concepte de premi de fidelitat. La quantitat restant es pagará a partir dels 61 anys d'edat, en un percentatge del 15% anual, el total pagat serà el 100% d'allò que li pertoque a l'empleat pel premi esmentat dins dels límits establits.

Estes bestretes cobrades a compte del premi de fidelitat, bé en virtut de l'article esmentat, o bé en virtut de l'Acord adoptat per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana de data

Artículo 24. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleven prestando sus servicios al menos durante un año.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas, aunque como mínimo deberán disfrutarse 21 días de forma consecutiva.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de agosto, según necesidades de la empresa, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad fuera de ese período y dicha circunstancia sea imputable a la empresa, deberá abonar al trabajador afectado siete días de salario.

Las vacaciones deberán ser comunicadas con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la Federación 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción

El personal que por necesidad de la Federación efectúe desplazamientos percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen.

Cuando el trabajador no puede regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana trabajos distintos al habitual, aun cuando sean dentro de la localidad, tendrán derecho a una media dieta/día, en la cuantía establecida por la ley de presupuesto o, en su caso, la ley de acompañamiento.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, consistentes cada una de ellas en una paga igual a la que se devenga mensualmente (incluidos pluses, antigüedad, etc.) pagaderas el día 15 de los meses referidos.

Artículo 27. Premio de vinculación

a) Los empleados de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana que se jubilen a los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que a fecha 1 de enero de 2000 tengan más de 50 años de edad.
- Que al jubilarse hayan generado una antigüedad en la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana de, al menos, 25 años.
- Que toda su relación laboral en la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana haya sido a jornada completa o parcial.

b) Los empleados de la FFCV no incluidos en el apartado a) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 15 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios, como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 13.043,35 euros.

c) Los empleados de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana no incluidos en el apartado a) y b) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 10 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 6.521,68 euros.

Los empleados que reúnan los requisitos del apartado a), b) y c), cuando alcancen los 25 años de servicio en la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, percibirán de la misma como anticipo a cuenta, el 25% de la cantidad que le corresponda en concepto de premio de fidelidad. La cantidad restante se abonará a partir de los 61 años de edad, en un porcentaje del 15% anual, siendo el total abonado el 100% de lo que le corresponda al empleado por el citado premio dentro de los límites establecidos.

Dichos anticipos cobrados a cuenta del premio de fidelidad, bien en virtud del citado artículo, o bien en virtud del acuerdo adoptado por la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana

30 de gener de 1991, es deduiran del total que li pertoque a l'empleat per este concepte en el moment de la seu jubilació.

En cas que s'hagen percebut quantitats a compte del premi de fidelitat, i la relació de l'empleat s'extingisca abans de la data de la seu jubilació per qualsevol causa, este estarà obligat al reintegrament de les quantitats anticipades.

No obstant això, quan la relació laboral de l'empleat s'extingisca com a conseqüència d'acomiadament improcedent o nul, declarat per sentència judicial ferma, les quantitats percebudes a compte del premi de fidelitat no hauran de ser reintegrades pel treballador, i este tindrà dret a percebre el 100% de la quantitat que en concepte d'indemnitació legal li pertoque.

2. Els empleats de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana que es jubilen arribada l'edat de 65 anys, i que no reunisquen els requisits establits en l'apartat a), b) i c) d'este article, percebran una quantitat fixa en funció de la seu antiguitat en la Federació:

– 20 anys d'antiguitat a jornada completa 2.608,67 euros.

3. La Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana complementarà la pensió de jubilació de l'empleat que es jubile als 65 anys, sempre que reunisca els requisits de l'apartat a), en una quantitat mensual tal que sumada a la pensió concedida per la Seguretat Social, al jubilat li supose una percepció total líquida del 100% d'allò que l'empleat percebia mensualment en el rebut de salari, com a salari base i antiguitat més dues pagues extras.

Este article que regula el premi de fidelitat, sols serà d'aplicació per a aquells treballadors que hagen iniciat la seu relació laboral amb la Federació abans de l'1 de gener de 2000.

Queda expressament derogat qualsevol acord que la Junta Directiva haja pogut adoptar abans de la firma del present conveni, en matèria de premi de fidelitat i complement de la pensió de jubilació, ja que estos són substituïts pel present article.

Totes les quantitats econòmiques mencionades en este article s'incrementaran anualment, segons marque l'IPC oficial a partir de l'1 de gener de 2010.

CAPÍTOL V

Salari base, plus voluntari i hores extras

Article 28. Salari base

El salari base es consigna en l'annex I del present conveni col·lectiu.

Article 29. Plus voluntari garantit

Este concepte retribuïx la realització de tasques extraordinàries i d'altres de tipus especial que es realitzen dins o fora de l'empresa.

Esta gratificació no podrà ser suprimida sense el consentiment previ del treballador.

Article 30. Hores extres

Queda suprimida la realització d'hores extraordinàries, excepte en cas de necessitat, en què es podran realitzar les que autoritze la legislació vigent que es pagaran amb un import, almenys, del preu de l' hora ordinària.

CAPÍTOL VI

Disposicions diverses

Article 31. Seguretat i salut laboral en el treball

El que estableix la legislació vigente, Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 32. Treballs de superior categoria

Quan el personal realitza de forma contínua treballs de categoria superior a la que tinga atribuïda, percebrà durant el temps de prestació d'estos serveis la retribució de la categoria a la qual circumstancialment queda adscrit.

Article 33. Quantitats a compte

El personal fix de plantilla podrà sol·licitar a l'empresa i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import màxim

de fecha 30 de enero de 1991, se deducirán del total que le corresponda al empleado por este concepto en el momento de su jubilación.

En caso de que se haya percibido cantidades a cuenta del premio de fidelidad, y la relación del empleado se extinga con anterioridad a la fecha de su jubilación por cualquier causa, éste vendrá obligado al reintegro de las cantidades anticipadas.

No obstante, cuando la relación laboral del empleado se extinga como consecuencia de despido improcedente o nulo, declarado por sentencia judicial firme, las cantidades percibidas a cuenta del premio de fidelidad no deberán ser reintegradas por el trabajador, teniendo el empleado derecho a percibir el 100% de la cantidad que en concepto de indemnización legal le corresponda.

2. Los empleados de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana que se jubilen alcanzada la edad de 65 años, y no reúnan los requisitos establecidos en el apartado a), b) y c) de este artículo, percibirán una cantidad fija en función de su antigüedad en la Federación:

– 20 años de antigüedad a jornada completa o parcial 2.608,67 euros.

3. La Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana complementará la pensión de jubilación del empleado que se jubile a los 65 años, siempre y cuando reúna los requisitos del apartado a), en una cantidad mensual tal que sumada a la pensión concedida por la Seguridad Social, al jubilado le suponga una percepción total líquida del 100% de lo que el empleado percibía mensualmente en el recibo de salario, como salario base y antigüedad más dos pagas extras.

Este artículo que regula el premio de fidelidad, sólo será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación laboral con la Federación con anterioridad al 1 de enero de 2000.

Queda expresamente derogado cualquier acuerdo que la Junta Directiva hubiera podido adoptar con anterioridad a la firma del presente convenio, en materia de premio de fidelidad, y complemento de la pensión de jubilación, por cuanto los mismos son sustituidos por este artículo.

Todas las cantidades económicas mencionadas en este artículo se incrementarán anualmente, según marque el IPC oficial a partir del 1 de enero de 2010.

CAPÍTULO V

Salario base, plus voluntario y horas extras

Artículo 28. Salario base

El salario base se consigna en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 29. Plus voluntario garantizado

Este concepto retribuye la realización de tareas extraordinarias y de otras de tipo especial que se realicen dentro o fuera de la empresa.

Esta gratificación no podrá ser suprimida sin el previo consentimiento del trabajador.

Artículo 30. Horas extras

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en caso de necesidad, en que se podrán realizar las que autorice la legislación vigente, abonándose con un importe, al menos, del precio de la hora ordinaria.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31. Seguridad y salud laboral en el trabajo

Lo establecido en la legislación vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Trabajos de superior categoría

Cuando el personal realice de forma continua trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Artículo 33. Cantidades a cuenta

El personal fijo de plantilla, podrá solicitar a la empresa y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe máximo

de tres mensualitats del salari del conveni. L'amortització no excedirà del deu per cent de la mensualitat del salari del conveni.

La quantitat posada a disposició del treballador serà com a màxim de 6.000 euros.

Els treballadors temporals tindran dret a bestretes sobre el seu salari, en el mateixos supòsits assenyalats per al personal fix, sempre que la quantitat a amortitzar en la devolució de la bestreta puga complir el requisit del deu per cent previst en el paràgraf anterior, en funció de la duració previsible que reste el contracte de treball temporal.

Article 34. Quittances

Totes les quittances que se subscrigen amb ocasió del cessament d'un treballador, perquè tinguen caràcter alliberador, s'hauran de fer per escrit.

CAPÍTOL VII *Drets i garanties sindicals*

Article 35. Drets sindicals

S'ajustarà al que estableix la legislació vigent.

Article 36. Clàusula de revisió salarial

El salari s'incrementarà en el 0,60% + allò marcant per l'IPC, entrará en vigor el dia 1 de gener de 2010 i conclourà el 31 de desembre de 2012.

CAPÍTOL VIII *Règim disciplinari*

Article 37. Règim disciplinari-faltes

Els treballadors podran ser sancionats per la Junta Directiva d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'establixen en els apartats següents. Tota falta cometida per un treballador es classificarà, atenent la seua importància, en lleu, greu o molt lleu.

Es consideren faltes lleus:

1) Tres faltes de puntualitat durant el mes, sense que hi haja causa justificada.

2) La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seua falta per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.

3) Falta de neteja personal.

4) Falta d'atenció i diligència amb el públic.

5) Discussions que repercutisquen en la bona marxa dels servicis.

Es consideren faltes greus:

1) Faltar un dia al treball sense justificació, o més de sis faltes no justificades de puntualitat durant el mateix mes.

2) Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxes o targetes de control.

3) Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte degut als seus superiors, companys o familiars

4) La reincidència en les faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un trimestre, si ha hagut sancions.

5) La negligència en el treball quan cause perjudici greu.

Es consideren faltes molt greus:

1) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant deu mesos o en vint durant un any.

2) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alters en un període d'un mes.

3) Frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robament de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa, siga qui sia el seu import..

4) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

5) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjudici per a l'empresa.

6) L'embriaguesa habitual o toxicòmana si repercuteix negativament en el treball.

7) La realització d'activitats que impliquen competència desleial a l'empresa.

de tres mensualidades del salario de convenio. La amortización no excederá del diez por ciento de la mensualidad del salario de convenio.

La cantidad puesta a disposición del trabajador será como máximo de 6.000 euros.

Los trabajadores temporales tendrán derecho a anticipos sobre su salario, en los mismos supuestos señalados para el personal fijo, siempre y cuando la cantidad a amortizar en la devolución del anticipo pueda cumplir el requisito del diez por ciento previsto en el párrafo anterior, en función de la duración previsible que reste el contrato de trabajo temporal.

Artículo 34. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito.

CAPÍTULO VII *Derechos y garantías sindicales*

Artículo 35. Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 36. Cláusula de revisión salarial

El salario se incrementara el 0,60%,+ lo marcado por el IPC, entrando en vigor el día 1 de enero de 2010 y concluyendo el 31 de diciembre de 2012.

CAPÍTULO VIII *Régimen disciplinario*

Artículo 37. Régimen disciplinario-faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Junta Directiva de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad durante el mes, sin que exista causa justificada.

2) La no-comunicación con la antelación debida de su falta por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3) Falta de aseo personal y limpieza personal.

4) Falta de atención y diligencia con el público.

5) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Se consideran faltas graves:

1) Faltar un día al trabajo sin justificación, o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, fichas o tarjetas de control.

3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

4) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

5) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Se consideran faltas muy graves:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomanadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, cualquiera que fuera su importe.

4) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

6) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

9) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

10) L'abús d'autoritat realitzat pels qui exercixen funcions de direcció.

11) L'assetjament sexual.

12) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

13) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, abans del moment de la comissió del fet, el treballador haguera sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 38. Sancions

Règim de sancions. Correspon a la Junta Directiva la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en el present conveni.

Les sancions requeriran comunicació motivada al treballador. En tot cas, la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana donarà compte als representants legals dels treballadors, alhora temps que al mateix afectat, en tota sanció que imposa.

Qualsevol tipus de falta quedará cancel·lada de l'expedient laboral del treballador, en complir-se els terminis de dos, quatre i vuit mesos, segons que es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta cometida, seran les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.

c) Per faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies, fins a l'acomiadament disciplinari.

Article 39. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa coneguéu la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 40. Substitució i remissió

El present conveni col·lectiu substituïx íntegrament en les matèries regulades per ell, tot allò contingut en convenis col·lectius anteriors, i l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatxos aprovada per Ordre de 31 d'octubre de 1972, que queden totalment abolides i substituïdes, en virtut del que preveu la disposició transitòria segona de la Llei 8/1980 de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

En totes les matèries no regulades pel present conveni, s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en general a la legislació de rang superior a la vigent en cada moment. Els anteriors convenis col·lectius i l'ordenança laboral esmentada queden expressament derogats.

Queden derogats expressament els acords adoptats per l'Assemblea General o per la Junta Directiva i de forma expressa aquells que regulaven el premi de fidelitat, així com el complement de la pensió de jubilació, ja que han sigut substituïts en la totalitat per l'article 27 del present conveni col·lectiu.

Article 41. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària, la qual tindrà no sols funcions d'interpretació, aplicació i vigilància del present conveni col·lectiu, i aquelles altres que puga assignar-li en cada moment la legislació vigent, i és competència seu resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball estableties en el present conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària estarà formada per sis vocals. Tres vocals en representació de l'empresa i altres tres en representació dels treballadors. Els vocals en representació de l'empresa seran designats pels òrgans directius d'esta i els vocals en representació dels treballadors, seran els delegats de personal, i els uns i els altres podran ser substituïts a petició de la part a qui representen.

8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11) El acoso sexual.

12) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

13) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38. Sanciones

Régimen de sanciones. Corresponde a la Junta Directiva la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requerirán comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso, la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, en toda sanción que imponga.

Cualquier tipo de falta, quedará cancelada del expediente laboral del trabajador, al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta el despido disciplinario.

Artículo 39. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. Sustitución y remisión

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos, y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que quedan totalmente abolidas y sustituidas, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en general a la legislación de rango superior a la vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y la citada ordenanza laboral.

Quedan derogados expresamente los acuerdos adoptados por la Asamblea General o por la Junta Directiva y de forma expresa aquellos que regulaban el premio de fidelidad, así como el complemento de la pensión de jubilación, ya que han sido sustituidos en su totalidad por el artículo 27 del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, la cual tendrá no solo funciones de interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio colectivo, y aquellos otras que pudiera asignarle en cada momento la legislación vigente, siendo competencia de la misma solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria estará formada por seis vocales. Tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores. Los vocales en representación de la empresa serán designados por los órganos directivos de ésta y los vocales en representación de los trabajadores, serán los delegados de personal, pudiendo, unos y otros, ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

La Comissió Paritària, es reunirà a petició de la meitat dels seus vocals, i farà les seues reunions dins dels set dies laborables següents a la sol·licitud de convocatòria, la qual haurà de dirigir-se a la resta de vocals, i contindrà la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seu consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

Per a la vàlida constitució de la Comissió Paritària, es necessitarà almenys la concorrència de quatre vocals, dos en representació de l'empresa i dos en representació dels treballadors, i serà requisit per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions, és a dir, el vot de dos dels tres membres que la integren.

Específicament se li atribuïx a la Comissió Paritària el coneixement de les qüestions següents:

a) L'acomodació del conveni a les reformes legislatives que es produïsquen.

b) L'adequació dels increments salarials per als anys de vigència del conveni, en aplicació del que preveu l'article 3 del conveni.

c) La facultat de crear subcomissions per a tractar matèries concretes.

d) La facultat de fixació del procediment per a resoldre les discrepàncies que sorgisquen al si de la Comissió.

e) La resolució de les discrepàncies que sorgisquen en la negociació entre l'empresa i els treballadors, per a acordar la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el present conveni col·lectiu. El domicili de la Comissió Paritària queda fixat en la seu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, situada a València, avinguda Baró de Cárcer, número 48.

Si no hi haguera acord, se sotmetria la qüestió d'accord amb els procediments previstos en el Tribunal d'Arbitratge Laboral.

Article 42. Plans de formació

Les parts firmants del present conveni consideren fonamental la formació dels treballadors com a instrument per a millorar la seu capacitat professional i promoció personal i per a això anualment es reunirà l'empresa amb els delegats sindicals per a establir un calendari i horaris per a efectuar cursos de formació per als empleats, així com per a valorar els cursos que s'han de realitzar i les persones interessades a fer-los per a millor servici de la Federació.

Taula salarial salari base actualitzada any 2010 amb l'increment del 2,30%

CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI MENSUAL	GRUP
Vicesecretari	1.230,53	I
Secretari comité tècnic	1.190,84	II
Comptable	1.119,40	II
Cap de negociat	1.119,40	II
Oficial de primera	1.016,21	II
Operador	1.016,21	III
Oficial de segona	960,45	II
Conserge	800,06	IV
Auxiliar	825,03	II
Neteja	721,36	IV
Telefonista	714,06	IV

La present taula que estableix el salari base tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2010, i esta es referix a aquells empleats que presten els seus serveis a jornada completa, i serà prorratejat a aquells empleats que presten els seus serveis a temps parcial en proporción a la seu jornada de treball.

La retribució del lloc de secretari general serà negociada directament amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president de la Federació.

Ambdues parts negociadores en prova de conformitat amb la totalitat de les clàusules pactades en el present conveni col·lectiu, firmen el document referit.

La Comisión Paritaria, se reunirá a petición de la mitad de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la solicitud de convocatoria, la cual deberá dirigirse al resto de vocales, y contendrá la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria, se necesitará al menos la concurrencia de cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, siendo requisito para la adopción válida de acuerdos de la misma el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, esto es, el voto de dos de los tres miembros que las integran.

Especificamente se le atribuye a la Comisión Paritaria el conocimiento de las siguientes cuestiones:

a) La acomodación del convenio a las reformas legislativas que se produzcan.

b) La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio, en aplicación de lo previsto en el artículo 3 del mismo.

c) La facultad de crear subcomisiones para tratar materias concretas.

d) La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

e) La resolución de las discrepancias que surjan en la negociación entre la empresa y los trabajadores, para acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo. El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en la sede de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, sito en Valencia, avenida Barón de Cárcer, número 48.

Si no existiera acuerdo, se sometería la cuestión de acuerdo a los procedimientos previstos en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Artículo 42. Planes de formación

Las partes firmantes del presente convenio consideran fundamental la formación de los trabajadores como instrumento para mejorar su capacitación profesional y promoción personal y para ello anualmente se reunirá la empresa con los delegados sindicales para establecer un calendario y horarios para efectuar cursos de formación para los empleados, así como para valorar los cursos que deban realizarse y las personas interesadas en hacerlos para mejor servicio de la Federación.

Tabla salarial salario base actualizada año 2010 con el incremento del 2,30%

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	GRUPO
Vicesecretario	1.230,53	I
Secretario comité técnico	1.190,84	II
Contable	1.119,40	II
Jefe de negociado	1.119,40	II
Oficial de primera	1.016,21	II
Operador	1.016,21	III
Oficial de segunda	960,45	II
Conserje	800,06	IV
Auxiliar	825,03	II
Neteja	721,36	IV
Telefonista	714,06	IV

La presente tabla que establece el salario base, tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2010, y la misma se refiere a aquellos empleados que prestan sus servicios a jornada completa, siendo prorrateado a aquellos empleados que prestan sus servicios a tiempo parcial en proporción a su jornada de trabajo.

La retribución del puesto de secretario general será negociado directamente con la Junta Directiva, en su caso, con el presidente de la Federación.

Ambas partes negociadoras en prueba de su conformidad con la totalidad de las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo, firman el referido documento.

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 80000185011992). [2011/5064]

Vista l'acta de l'acord subscrit el dia 22 de febrer de 2011 sobre aplicació de la garantia salarial per a l'any 2010 del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana, suscrit per part empresarial per representants de la Federació Mediterrànea de Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FITEQA-CC OO i FIA-UGT, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 d'abril de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana

Per la Federació Mediterrànea de Estacions de Servei

Juan José Aymerich

José Navarro Bueno

José García Royo

Emilio Córcoles Córcoles

Venerio Prieto Guardiola

Assessor: Gabriel Ruiz Server

Per la Federació de FIA-UGT

Josefa Ruiz Soldevila

Julián Rodríguez Quevedo

Vicente Juan Tolosa Pardo

Trini Sancho Greses

J.A. Pasamontes Saldana

Emilio Fermoselle García

Assessor: Roberto Mora Delgado

Per la Federació FITEQA-CC OO

Maria Costa Lliso

Débora Sánchez Vidal

Juan Ortega Roldán

Assessor: Vicente Rodríguez Jara

A la ciutat de València, en els locals de la Federació Mediterrànea d'Estacions de Servei, el dia 22 de febrer de 2011 reunides les persones detallades abans en la representació que exercixen i, amb motiu de complir al que estableix l'article 25 del conveni col·lectiu d'estacions de servei de la comunitat valenciana.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (Código número 80000185011992). [2011/5064]

Vista el acta del acuerdo celebrado el día 22 de febrero de 2011 sobre aplicación de la garantía salarial para el año 2010 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 5 de abril de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana

Por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio

Juan José Aymerich

José Navarro Bueno

José García Royo

Emilio Córcoles Córcoles

Venerio Prieto Guardiola

Asesor: Gabriel Ruiz Server

Por la Federación de FIA-UGT:

Josefa Ruiz Soldevila

Julián Rodríguez Quevedo

Vicente Juan Tolosa Pardo

Trini Sancho Greses

J.A. Pasamontes Saldana

Emilio Fermoselle García

Asesor: Roberto Mora Delgado

Por la Federación FITEQA-CC OO:

Maria Costa Lliso

Débora Sánchez Vidal

Juan Ortega Roldán

Asesor: Vicente Rodríguez Jara

En la ciudad de Valencia, en los locales de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, el día 22 de febrero de 2011 reunidas las personas anteriormente relacionadas en la representación que ostentan y, con motivo de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 25 del convenio colectivo de estaciones de servicio de la comunidad valenciana.

Oberta la sessió i després de les deliberacions corresponents, els presents adopten els següents, acords;

Primer

En haver registrat l'IPC a 31 de desembre de 2010 un increment del tres per cent (3%), respecte al 31 de desembre de 2009 i sent este superior al zero coma huit (0,8) es procedix a efectuar una revisió sobre tots els conceptes salariais del conveni excepte l'antiguitat i el que estableix els articles 28 i 30 del conveni, amb caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2010, en l'excés sobre la dita xifra.

Com a conseqüència d'això s'aprova la taula salarial definitiva per a l'any 2010, que s'adjunta a la present acta i és firmada per tots els compareixents.

Segon

Nomenar Juan Losilla Sorribes, perquè procedisca als actes d'inscripció, registre i publicació de tot això en el DOCV, i efectue els tràmits necessaris, inclosa la presentació telemàtica, davant de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social; del resultat de la seu gestió haurà de donar compte a les representacions ací presents i portar-les a terme.

S'aprova per unanimitat dels assistents.

En prova de conformitat i per a constància tot això firmen la present acta la totalitat dels membres de la comissió negociadora, així com la taula salarial que s'adjunta per a la seu publicació, en la ciutat i data abans indicades.

TAULA SALARIAL D'ESTACIONS DE SERVICI 2010 EFECTUADA REVISIÓ DEL IPC	
CATEGORIES	REVISIÓ IPC, AUGMENT FINAL 3,2%
	SALARI BASE/MES O DIA €
PERSONAL TÈCNIC:	
Titulat	1.231,00
PERSONAL ADMINISTRATIU:	
Cap administratiu	1.125,81
Oficial administratiu 1a	1.066,64
Oficial administratiu 2a	1.006,22
Auxiliar administratiu	974,65
Aspirant administratiu	763,49
PERSONAL OPERARI:	
Personal Operari Especialista	
Encarregat general	1.231,00
Encarregat de torn	35,55
Mecànic especialista	31,94
Expededor / Venedor	31,40
Untador	31,40
Muntador de pneumàtics	31,40
Rentador	31,40
Conductor	31,40
Personal Operari no Especialista	
Mosso d'estació servici	31,22
Grum	27,47
Aprenent	27,47

Abierta la sesión y tras las deliberaciones correspondientes, los presentes adoptan los siguientes acuerdos:

Primer

Habiendo registrado el IPC a 31 de diciembre de 2010 un incremento del tres por ciento (3%), respecto al 31 de diciembre de 2009 y siendo este superior al cero coma ocho (0,8) se procede a efectuar una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio excepto la antigüedad y lo establecido en los artículos 28 y 30 del convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010, en el exceso sobre dicha cifra.

Como consecuencia de ello se aprueba la tabla salarial definitiva para el año 2010, que se acompaña a la presente acta y es firmada por todos los comparecientes.

Segundo

Nombrar a Juan Losilla Sorribes, para que proceda a los actos de inscripción, registro y publicación de todo ello en el DOCV, efectuando los trámites necesarios, incluida la presentación telemática, ante la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, debiendo dar cuentas del resultado de su gestión a las representaciones aquí presentes y llevarlas a término.

Se aprueba por unanimidad de los asistentes.

En prueba de conformidad y para constancia de cuanto antecede firman la presente acta la totalidad de los miembros de la comisión negociadora, así como la tabla salarial que se adjunta para su publicación, en la ciudad y fecha antes indicadas.

TABLA SALARIAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2010 EFECTUADA REVISION DEL IPC	
CATEGORÍAS	REVISION IPC, AUMENTO FINAL 3,2%
	SALARIO BASE/MES O DIA €
PERSONAL TÉCNICO:	
Titulado	1.231,00
PERSONAL ALMINISTRATIVO:	
Jefe Administrativo	1.125,81
Oficial Administrativo 1ª	1.066,64
Oficial Administrativo 2ª	1.006,22
Auxiliar Administrativo	974,65
Aspirante Administrativo	763,49
PERSONAL OPERARIO:	
Personal Operario Especialista	
Encargado General	1.231,00
Encargado de Turno	35,55
Mecánico Especialista	31,94
Expededor / Vendedor	31,40
Engrasador	31,40
Montador de Neumáticos	31,40
Lavador	31,40
Conductor	31,40
Personal Operario no Especialista	
Mozo de EE.SS.	31,22
Pinche	27,47
Aprendiz	27,47

PERSONAL SUBALTERN	
Guarda	31,22
Personal de neteja	30,30
Magatzemer	31,22
Cobrador	32,49
Ordenança	30,66
Grum	27,47
COMPLEMENTS	
Plus Nocturnitat	9,60
Plus Festius i Diumenges	5,60
Plus Distància	0,11
Desplaçaments i Dietes	12,00
	24,00
	0,22
Assegurança Invalidesa	26.000,00
Assegurança Mort	24.000,00

PERSONAL SUBALTERNO	
Guarda	31,22
Personal de Limpieza	30,30
Almacenero	31,22
Cobrador	32,49
Ordenanza	30,66
Botones	27,47
COMPLEMENTOS	
Plus Nocturnidad	9,60
Plus Festivos y Domingos	5,60
Plus Distancia	0,11
Desplazamientos y Dietas	12,00
	24,00
	0,22
Seguro Invalidez	26.000,00
Seguro Muerte	24.000,00

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 18 de maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'accord de revisió salarial per a l'any 2009 en el conveni col·lectiu del grup d'empreses Food&Services, SA. (Codi: 80000673012007). [2011/7212]

Vista l'acta de l'Acord subscrit el dia 4 de novembre de 2010 sobre revisió salarial per a l'any 2009 en el conveni col·lectiu del grup d'empreses Food&Services, SA, subscrit per la comissió negociadora, que està integrada per la representació de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 18 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

València, 4 de novembre de 2010

Reunida la comissió negociadora del conveni col·lectiu de grup d'empreses Food & Services SA (codi 8000672).

I en concret

Per l'empresa

Miguel Ibarrola López, com a apoderat
J. Enrique García Saelices, com a assessor

En nom i representació de les empreses del grup (Foods Aldaia, SL, Foods Paterna, SL, Foods Torrevella, SL, Foods Nuevo SL, Foods Plaza SL, Foods Gandia SL, Foods Sedaví, SL, Foods Aldaia, SL, Foods Xirivella SL, Foods Paterna, SL, Foods Panoramix, SL, Foods Sant Vicent, SL, Foods Alacant SL, Foods Porta d'Alacant SL, Foods Benidorm SL,

Pels representants dels treballadors,
Mercedes Tamarit, delegada de Personal UGT
Miguel Serrano, delegat de Personal UGT

S'han citat prèviament en el lloc i la data amunt assenyalats.

Manifesten

I. Fixar les taules definitives per a l'exercici 2009 conforme al que s'ha estipulat en el conveni col·lectiu, per a això s'adjunta el quadre següent amb els preus definitius per a la seua publicació.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2009 en el convenio colectivo del grupo de empresas Food&Services, SA. (Código: 80000673012007). [2011/7212]

Vista el acta del Acuerdo celebrado el día 4 de noviembre de 2010 sobre revisión salarial para el año 2009 en el convenio colectivo del grupo de empresas Food&Services, SA, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma por la representación de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 18 de mayo de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Valencia, 4 de noviembre de 2010

Reunida la comisión negociadora del Convenio Colectivo de grupo de Empresas Food & Services SA (cod. 8000672).

Y en concreto

Por la empresa

Miguel Ibarrola López, como apoderado
J. Enrique García Saelices, como asesor

En nombre y representación de las empresas del grupo (Foods Aldaya, SL, Foods Paterna, SL, Foods Torrevieja, SL, Foods Nuevo, SL, Foods Plaza, SL, Foods Gandia, SL, Foods Sedaví, SL, Foods Aldaya, SL, Foods Xirivella, SL, Foods Paterna, SL, Foods Panoramix, SL, Foods San Vicente, SL, Foods Alicante, SL, Foods Puerta de Alicante, SL, Foods Benidorm, SL,

Por los representantes de los trabajadores,
Mercedes Tamarit, delegada de Personal UGT
Miguel Serrano, delegado de Personal UGT

Habiéndose previamente citado en lugar y fecha arriba señalados,

Manifestan

I. Fijar las tablas definitivas para el ejercicio 2009 conforme a lo estipulado en el convenio colectivo, para lo cual se adjunta el siguiente cuadro con los precios definitivos para su publicación.

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario anual (incluyendo todos los conceptos)</i>	<i>Retribución mínima Garantizada por hora efectiva de trabajo</i>	<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario anual (incluyendo todos los conceptos)</i>	<i>Retribución mínima Garantizada por hora efectiva de trabajo</i>
Grup I			Grupo I		
Gerent de restaurant			Gerente de restaurante		
Encarregat obrador	16.189	9,00	Encargado obrador	16.189	9,00
Subgerent restaurant			Subgerente restaurante		
Responsable àrea			Responsable área		
Grup II			Grupo II		
Cap de Partida	13.940	7,74	Jefe de partida	13.940	7,74
Cap de Rang			Jefe de rango		
Grup III			Grupo III		
Ajudant de cuina	12.866	7,15	Ayudante de cocina	12.866	7,15
Ajudant de cambrer			Ayudante de camarero		
Grup III bis			Grupo III bis		
Auxiliar/Ajudant			Auxiliar/ayudante		
cambrer N II	10.668	5,93	camarero N II	10.668	5,93
II. L'aplicació d'estes taules tindrà lloc en la nòmina del mes de novembre, i la representació de l'empresa es compromet a realitzar els canvis que siguen necessaris en els processos de nòmina per a este fi.					
III. En relació amb l'aplicació de les noves taules a aplicar en 2010, i a la vista de la dificultat per a realitzar una previsió realista de l'IPC definitiu, ambdues parts s'emplacen a una nova reunió una vegada siga publicat de mode oficial el IPC corresponent a l'any 2010.					
Sense un altre particular, es firma i proposa a Mercedes Tamarit la presentació de l'acta de la comissió negociadora amb els punts d'acord.					
II. La aplicación de dichas tablas tendrá lugar en la nómina del mes de noviembre, comprometiéndose la representación de la empresa a realizar los cambios que sean necesarios en los procesos de nómina para este fin.					
III. En relación con la aplicación de las nuevas tablas a aplicar en 2010, y a la vista de la dificultad para realizar una previsión realista del IPC definitivo, ambas partes se emplazan a una nueva reunión una vez sea publicado de modo oficial el IPC correspondiente al año 2010.					
Sin otro particular, se firma y propone a Mercedes Tamarit la presentación del acta de la comisión negociadora con los puntos de acuerdo.					